

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-5449

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-4878

EMPLOYEUR VILLE DE SAINT-GEORGES 11700, BOULEVARD LACROIX, SAINT-GEORGES QC G5Y 1L3 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5197 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200, QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200, QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2021-01-27	Nombre de salariés visés : 32	Date début : 2019-01-01
Date dépôt : 2021-02-04		Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Patrick Poulin
Préposé(e) à l'émission

(418) 643-4817 2021-02-04
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 : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 643-4817
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

LA VILLE DE SAINT-GEORGES
(ci-après appelé : L'Employeur)



Et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5197
COLS BLEUS
(ci-après appelé : Le Syndicat)



Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUTS DE LA CONVENTION – INTERPRÉTATION - VALIDITÉ.....	1
ARTICLE 2	JURIDICTION ET RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 3	DROITS DE GÉRANCE – COOPÉRATION - RENONCIATION.....	2
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL.....	2
ARTICLE 5	REPRÉSENTATION SYNDICALE	3
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES	5
ARTICLE 7	AFFICHAGES.....	7
ARTICLE 8	DÉFINITIONS.....	7
ARTICLE 9	RÈGLEMENTS DES GRIEFS	11
ARTICLE 10	ARBITRAGE	13
ARTICLE 11	MESURES DISCIPLINAIRES – NON-DISCRIMINATION	14
ARTICLE 12	ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 13	MOUVEMENT DE PERSONNEL	17
ARTICLE 14	RÉMUNÉRATION – SALAIRE- PAIE	20
ARTICLE 15	HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL	22
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	24
ARTICLE 17	RÉMUNÉRATION OU PRIME.....	27
ARTICLE 18	CONGÉ ANNUEL PAYÉ	29
ARTICLE 19	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS.....	32
ARTICLE 20	CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS DE MALADIE, CONGÉ SANS SOLDE – JURÉ OU TÉMOIN	33
ARTICLE 21	ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE.....	36
ARTICLE 22	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL – ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX – ACCIDENT DU TRAVAIL	40
ARTICLE 23	DROITS ACQUIS – PERMIS DE CONDUIRE – SÉCURITÉ D'EMPLOI...	43
ARTICLE 24	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	44
ARTICLE 25	PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL.....	45

ARTICLE 26	DROITS PARENTAUX	45
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION.....	45
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	50
LETTRE D'ENTENTE NO. 1	Objet : Concierge - Description de poste.....	52
LETTRE D'ENTENTE NO. 2	Objet : La paie aux deux (2) semaines.....	53
LETTRE D'ENTENTE NO. 3	Objet : Programme de formation pour l'obtention de permis conduire de classe 3.....	54
LETTRE D'ENTENTE NO. 4	Objet : Liste d'éligibilité.....	55
LETTRE D'ENTENTE NO. 5	Objet : Personne de garde	57
LETTRE D'ENTENTE NO. 6	Objet : Chef d'équipe de section	60
LETTRE D'ENTENTE NO. 7	Objet : Loi 430	62
LETTRE D'ENTENTE NO. 8	Objet : Ouverture de deux (2) postes de chauffeur de camion	65
LETTRE D'ENTENTE NO. 9	Objet : Horaire de travail 4 jours - principes	66
LETTRE D'ENTENTE NO 10	Objet : Régime de retraite.....	68

ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION – INTERPRÉTATION - VALIDITÉ

1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat pour fournir des services de qualité aux citoyens de la Ville de Saint-Georges dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur, le Syndicat et son personnel régi par la convention.

1.02 Interprétation

1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice-versa.
2. Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

1.03 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 2 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

2.01 Juridiction

La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du *Code du travail* en faveur du Syndicat.

2.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail en matière de conditions d'emploi, de salaires, de conditions de travail et autres sujets connexes.

2.03 Conseillers techniques du SCFP

Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) peuvent assister aux rencontres conjointes prévues à la convention collective excluant les rencontres de gestion entre les parties. L'Employeur est avisé à l'avance de la présence du conseiller syndical.

2.04 Annexe et lettre d'entente

Toute annexe à la convention collective ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention collective.

Toute lettre d'entente signée par les parties après la signature de la convention collective fait partie intégrante de cette dernière. De plus, elle est réputée avoir été déposée au ministère du Travail et avoir ainsi la même valeur qu'une lettre d'entente déposée.

2.05 L'Employeur met sur son site internet l'organigramme de la Ville.

ARTICLE 3 DROITS DE GÉRANCE – COOPÉRATION - RENONCIATION

3.01 Droits de gérance

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

3.02 Coopération

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité. Le Syndicat s'engage à favoriser la discipline parmi les salariés et à les encourager à fournir un travail loyal et honnête.

3.03 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit des noms des personnes autorisées à le représenter.

De plus, il l'informe par écrit de tout changement des personnes autorisées à le représenter ou de tout changement d'adresse de sa place d'affaires.

3.04 Aucun changement n'a d'effet à l'encontre de l'Employeur avant d'avoir été communiqué par écrit tel que prévu à l'article 3.03.

3.05 Renonciation

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 Adhésion syndicale

Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention ou le salarié embauché après la date de la signature de la convention doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention et en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

Il est entendu que l'Employeur a le droit d'embaucher tout nouveau salarié de son choix.

4.02 **Retrait d'adhésion au Syndicat**

Si un salarié tenu d'adhérer ou de maintenir son adhésion au Syndicat refuse ou cesse de le faire, en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et l'Employeur doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

Malgré toute disposition contraire stipulée au présent article, l'Employeur n'est pas tenu de congédier tout salarié expulsé ou refusé par le Syndicat.

4.03 **Retenue syndicale**

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au secrétaire-trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant les heures travaillées, la masse salariale et les cotisations hebdomadaires perçues de chacun d'eux.

4.04 Si le Syndicat s'aperçoit d'une erreur dans la perception des cotisations syndicales, il en avise l'Employeur et autorise celui-ci à récupérer les montants de cotisations qui n'auraient pas été perçus par erreur auprès du salarié visé si celui-ci est encore à l'emploi de l'Employeur au moment où il en est avisé.

4.05 Lors d'une modification du montant de la cotisation, le Syndicat doit donner à l'Employeur un préavis de quinze (15) jours ouvrables avant l'application de ladite modification.

4.06 **Liste des salariés**

L'Employeur fournit dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, au représentant du Syndicat, la liste complète des salariés actuels et nouveaux comprenant leur nom et prénom, leur taux de salaire, leur poste assignée ainsi que leur date d'ancienneté.

Au premier (1^{er}) septembre de chaque année, l'Employeur fait parvenir par courrier électronique (fichier Excel) au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), une liste des salariés avec nom, prénom, adresse, numéro de téléphone. L'Employeur informe le Syndicat de toutes modifications aux informations ci-dessus mentionnées. Le Syndicat ne peut utiliser les renseignements personnels contenus à la présente liste à d'autres fins que pour celles prévues à l'administration de la convention.

4.07 Pour toute autre information demandée par le Syndicat, le salarié devra fournir un consentement écrit précisant les renseignements qui peuvent être divulgués à cette occasion au représentant syndical désigné.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 Les représentants syndicaux sont reconnus comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur.

5.02 **Représentants syndicaux**

1. L'Employeur doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, maximum deux (2) représentants syndicaux. Il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention, et ce, sans perte de salaire.
2. Sur rendez-vous avec l'Employeur, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention, et ce, sans perte de salaire.
3. Deux (2) représentants du Syndicat, peuvent s'absenter sans perte de salaire pour rencontrer l'Employeur concernant des affaires syndicales patronales courantes ou professionnelles.

5.03 **Rencontre**

L'Employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux de rencontrer ses salariés, sur les lieux de travail, mais en dehors des heures de travail à moins d'autorisations de l'Employeur, afin de s'assurer que cette convention est respectée.

5.04 Pour toute matière ayant trait à la convention lors d'une rencontre avec le directeur des ressources humaines, le salarié, sur rendez-vous, peut être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat, et ce, sans perte de salaire.

5.05 Sans perte salariale, le représentant syndical a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs et des mécontentes

De même, il peut assister le salarié lors de rencontres avec l'Employeur dans la procédure interne de réclamation de grief.

5.06 Le représentant syndical peut s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaire, pour les fins de discussion ou de soumission de grief auprès de l'Employeur, après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter du représentant de l'Employeur du service concerné. Cette autorisation ne lui est pas indûment refusée.

5.07 Dans le cas de situations particulières, les parties peuvent s'entendre sur l'ajout de libérations syndicales supplémentaires.

5.08 **Témoin – plaignant**

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise devant un tribunal administratif, le plaignant est libéré de son travail sans perte de salaire pour le temps requis (témoignage et audition). Le témoin est libéré sans perte de salaire pour la durée de son témoignage et sans solde pour l'audition.

Un (1) représentant du Syndicat peut s'absenter, sans perte de salaire lors de journées d'audition devant un tribunal administratif.

5.09 **Accueil des nouveaux salariés**

L'Employeur et le Syndicat collaborent à l'accueil des nouveaux salariés affectés aux travaux publics. Pour ce faire après entente avec le supérieur immédiat, le représentant du Syndicat dispose d'une (1) heure durant les heures régulières de travail pour se présenter, faire signer la fiche d'adhésion à la section locale et remettre la convention collective.

5.10 **Rangement du classeur syndical**

L'Employeur consent que le Syndicat puisse ranger le classeur syndical fourni au Syndicat dans une salle de rencontre du garage municipal et d'utiliser cette salle selon la procédure de réservation établie par l'Employeur.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

6.01 **Affaires syndicales**

L'Employeur accepte d'accorder un congé sans solde, au salarié choisi par le Syndicat pour participer à des congrès, assemblées fédératives, journées d'étude, formation ou toute autre activité syndicale.

La permission de s'absenter doit être demandée au moins cinq (5) jours à l'avance au chef de division, et ce, sur le formulaire d'absence fourni par l'Employeur et ce dernier doit y mettre ses initiales.

6.02 Un maximum de quatre (4) salariés est libéré pour le temps nécessaire aux activités syndicales relatives à l'article 6.01. Durant cette période, le ou les salariés visés continuent de recevoir leur rémunération et de bénéficier de l'ensemble des dispositions de la convention collective. Ces libérations syndicales sont sujettes à remboursement par le Syndicat sur réception d'un état de compte de l'Employeur.

6.03 **Comité de relations du travail**

1. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les consultations, les échanges sur le contenu de la convention collective et aussi les sujets d'intérêt commun ne figurant pas dans la convention collective devraient être discutés au sein de ce comité afin de promouvoir, entre les parties, des relations harmonieuses et constructives.
2. Les consultations prendront place dans le cadre d'un comité de relations de travail composé du côté syndical de deux (2) salariés représentants du Syndicat en plus du conseiller syndical et du côté patronal de trois (3) personnes, dont le directeur des travaux publics.
3. Ce comité siégera à la demande de l'une ou l'autre des parties dans un délai raisonnable dans les locaux de l'Employeur à une date qui conviendra aux deux parties.
4. Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour avant la tenue de la réunion.
5. Le comité doit siéger durant les heures régulières de travail des salariés membres du dit comité, et ce, sans perte de salaire.

6. Une (1) heure de préparation **sans perte de** traitement est prévue pour les représentants du Syndicat avant chaque rencontre. Sur demande des représentants syndicaux, l'Employeur peut accorder des heures supplémentaires sans perte de traitement.

6.04 **Comité de négociation**

L'Employeur reconnaît le comité de négociation syndical composé de deux (2) salariés, excluant un substitut, et lui permet de s'absenter du travail sans perte de salaire à l'occasion des séances de négociation et de conciliation.

1. L'Employeur accorde une banque de seize (16) heures sans perte de salaire à chaque membre du comité de négociation pour la préparation du cahier de projet des demandes syndicales.
2. Lorsque le temps prévu par les parties pour une séance de négociation ou de conciliation n'est pas entièrement utilisé, les représentants syndicaux peuvent travailler sans perte de salaire au projet de convention pour la période non utilisée.

6.05 **Congé sans solde syndicale**

1. L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical ou pour parfaire ses connaissances professionnelles.
2. Le salarié désigné par le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit avec copie au Syndicat, au moins un (1) mois à l'avance et la période de congé sans solde doit être d'au moins un (1) mois et d'au plus douze (12) mois.
3.
 - a) Le salarié accumule son ancienneté durant sa période de congé sans solde et à son retour, il reprend son ancien poste, sous réserve des dispositions de l'article 13.03.2.
 - b) Les parties conviendront des modalités sur les bénéfices à octroyer au salarié par l'entremise d'un prêt de service à convenir.
4. Lorsqu'un poste devient vacant à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur doit indiquer dès l'affichage le caractère temporaire de ladite vacance. Avant son départ, le salarié collabore à la familiarisation de son remplaçant si l'Employeur en voit la nécessité.
5. Le salarié doit aviser l'Employeur de son intention de revenir au travail, et ce, par écrit avec copie au Syndicat, au moins un (1) mois avant sa date prévue de retour.

Le salarié qui désire modifier sa date prévue de retour peut le faire en avisant l'Employeur, par écrit, au moins un (1) mois à l'avance de sa nouvelle date de retour.

6. À son retour, le salarié se verra attribuer la moyenne du nombre d'heures travaillées et refusées en temps supplémentaire dans son poste, aux fins de calcul pour le rappel au travail en temps supplémentaire.

ARTICLE 7 AFFICHAGES

- 7.01 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, sur les tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres communications nécessaires au fonctionnement du Syndicat et non discriminatoires pour l'Employeur.

ARTICLE 8 DÉFINITIONS

- 8.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

8.02 **Ancienneté**

Signifie et comprend la durée d'emploi de tout salarié régi par cette convention collective. L'ancienneté est rétroactive à la date de sa dernière embauche une fois la période de probation complétée.

8.03 **Chef de division**

Toute personne ayant l'autorité de diriger, de contrôler, de surveiller, tout salarié sous sa charge. Le chef de division peut entraîner un salarié lorsqu'il n'y a pas de salarié capable et disponible de le faire ou qu'il n'y a aucun salarié sur la liste de rappel.

L'Employeur doit donner au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauche ou de la nomination de tout nouveau chef de division la liste des noms de telles personnes, et ce, par écrit.

Le chef de division "réseaux" peut continuer à exercer le contrôle des réservoirs, des stations de pompage et peut procéder à l'ouverture ou à la fermeture des vannes, des conduites principales dans les rues, avenues ou à tout autre endroit où elles pourraient se trouver. En cas d'urgence, le chef de division peut effectuer la fermeture ou l'ouverture des entrées privées.

Le chef de division peut dépanner, à l'occasion, un ou des salariés pour une durée maximale de trente (30) minutes, le temps de remédier à la situation ou en cas d'urgence. Après ce délai, le travail manuel exécuté par le chef de division ne doit pas faire en sorte de provoquer de mise à pied, de non-rappel au travail et de ne pas diminuer ou enlever de temps supplémentaire aux salariés de l'unité de négociation.

8.04 **Chef d'équipe de section**

Tout salarié qui, à la demande du représentant de la Ville, surveille une activité ou dirige un (1) ou plusieurs salariés, tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation. Il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires. L'Employeur doit donner, par écrit, au Syndicat le ou les noms de telles personnes, et ce, le jour de sa nomination.

Le chef d'équipe de section relève du chef de division.

8.05 **Convention**

La présente convention collective de travail et ses annexes.

8.06 **Conjoint**

Personnes qui sont :

1. Liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
2. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant ;
3. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

8.07 **Conseiller syndical du SCFP**

La ou les personnes qui sont désignées par le Syndicat canadien de la fonction publique pour représenter les salariés auprès de l'Employeur.

8.08 **Employeur**

Désigne la Ville de Saint-Georges

8.09 **Grief**

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

8.10 **Grief collectif**

Grief basé sur la même cause d'action et concernant plus d'un salarié ou lorsque le Syndicat invoque un droit qui lui est conféré par la convention ou encore conteste l'interprétation ou l'application donnée par l'Employeur à l'une des dispositions de la convention.

8.11 **Heures de travail**

On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disposition de son Employeur sur les lieux de travail, ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.

8.12 **Mutation**

Le passage d'un salarié à un poste comportant un taux de salaire identique.

8.13 **Période de probation**

Signifie que le salarié qui a effectivement travaillé sept cent vingt (720) heures pour l'employeur à l'intérieur de dix-huit (18) mois consécutifs afin d'acquérir un droit d'ancienneté au sens de l'article 8.02.

L'employeur s'engage à faire une évaluation du salarié après trois cent soixante (360) heures de prestation de travail afin d'aviser le salarié de toutes attentes à son égard.

Une fois la période complétée, le salarié se voit confirmé comme salarié régulier.

8.14 **Poste**

Ensemble des tâches et des responsabilités qui constitue le travail d'un salarié chez l'Employeur.

8.15 **Promotion**

Le passage d'un salarié à un poste comportant un taux de salaire supérieur.

8.16 **Représentant syndical**

Toute personne mandatée par le Syndicat pour faire toute représentation syndicale auprès du responsable chez l'Employeur.

8.17 **Rétrogradation**

Le passage d'un salarié à un poste comportant un taux de salaire inférieur à celui de son ancien poste

8.18 **Salaire horaire**

Les taux horaires des salariés régis par la convention avec leurs postes sont contenus à l'annexe « A ».

8.19 **Salarié**

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent.

8.20 **Salarié en probation**

Un salarié en probation est régi par les dispositions de la convention, sauf en ce qui concerne le non-respect de l'une des dispositions le concernant, le salarié en probation n'a pas droit à la procédure de grief ou lors d'un congédiement pour incompétence.

8.21 **Salarié régulier**

Tout salarié qui travaille selon l'horaire prévu à l'article 15 de la présente convention et qui a complété sa période de probation sur un poste régulier. À la signature de la présente convention, il est convenu que tous les salariés dont les noms apparaissent à l'Annexe « B » de la présente convention sont des salariés réguliers.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective.

8.22 Salarié étudiant

Désigne tout salarié qui fréquente à plein temps une institution scolaire reconnue par le ministère de l'Éducation et qui obtient un emploi couvert par le certificat d'accréditation.

1. Un salarié étudiant peut-être embauché pour travailler entre le 1^{er} mai, et ce, jusqu'au vendredi qui précède le 30 septembre de chaque année.
2. Le salarié étudiant ne bénéficie d'aucune des dispositions de cette convention collective à moins d'une disposition spécifique à cet effet.
3. Sur demande, le Syndicat peut vérifier auprès de l'Employeur le statut des salariés étudiants.
4. Le salarié étudiant n'accumule aucune heure aux fins du droit d'ancienneté prévue à la convention collective.
5. Le salarié étudiant est assujéti au paiement de la cotisation syndicale.
6. L'Employeur fournit au salarié étudiant les équipements de protection requis, le cas échéant.
7. Le salarié étudiant est rémunéré selon la politique de la Ville.
8. Le salarié étudiant a droit aux congés prévus par la *Loi sur les normes du travail* ou par la *Loi sur la fête nationale*, selon le cas, et reçoit l'indemnité qui y est prévue pour autant qu'il respecte le premier paragraphe des règles d'attribution prévues à l'article 19.04, tout en étant exclues des autres paragraphes.
9. Les tâches auxquelles peut être affecté un salarié étudiant sont d'accomplir diverses tâches manuelles, usuelles et diversifiées relatives aux activités propres de la Ville, soit des travaux comportant l'accomplissement de diverses tâches d'entretien général. Il peut travailler seul ou en support avec d'autres salariés.
10. L'embauche d'un salarié étudiant s'applique dans le cas où tous les salariés réguliers ayant acquis leur ancienneté ou celui en acquisition d'ancienneté sont au travail, et ce, selon toutes et chacune des dispositions de la présente convention et ne doit avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié régulier ou en acquisition d'ancienneté.
11. La semaine de travail d'un salarié étudiant est uniquement du lundi au vendredi de 07h25 à 11h55 et de 12h55 à 16h25.
12. L'Employeur transmet au Syndicat la liste des salariés étudiants régis par la présente convention collective.
13. Une indemnité de quatre pour cent (4 %) est ajoutée à sa paie hebdomadaire pour les vacances.
14. Sauf en ce qui concerne le non-respect de l'une des dispositions du présent paragraphe, le salarié étudiant n'a pas droit à la procédure de grief.

8.23 **Participant à un programme gouvernemental**

1. L'Employeur peut participer à des programmes gouvernementaux subventionnés en tout ou en partie par les gouvernements fédéral ou provincial, et les salariés sont rémunérés au taux du salaire prévu par la *Loi sur les normes du travail* ou au taux prévu par les règles du programme. Ils sont assujettis aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* relatives aux vacances. Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux personnes participant à ces programmes.
2. Il est cependant convenu que les dispositions prévues au paragraphe précédent ne s'appliquent que dans le cas où tous les salariés réguliers ayant acquis leur ancienneté ou celui en acquisition d'ancienneté sont au travail et selon toutes et chacune des dispositions de la présente convention et ne doit avoir pour effet de causer la mise à pied ou d'empêcher le rappel au travail ou la rétrogradation d'un salarié régulier ou en acquisition d'ancienneté.
3. Toutefois, ce dernier bénéficie des autres dispositions de la présente convention relative à la rémunération, au temps supplémentaire en continuité aux absences, aux fêtes légales et divers congés et aux horaires de travail (excluant les rappels au travail). Il ne peut y avoir de tels salariés au travail s'il y a un salarié en mise à pied.
4. L'Employeur informe le Syndicat lorsqu'un programme débute, de la nature et la durée des travaux ainsi que du nombre de salariés ainsi embauchés.

8.24 **Personne handicapée**

Dans le cadre de ses responsabilités (en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi), l'Employeur peut procéder à l'embauche de personnes handicapées pour effectuer certaines tâches simples telles que : effectuer du ménage dans le garage municipal (non limitatif)

De plus, cette personne n'est pas autorisée à remplacer un salarié régulier lors d'absences et ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou d'empêcher le rappel au travail ou la rétrogradation d'un salarié régulier. Advenant des problématiques, les parties se rencontreront et devront trouver des solutions appropriées pour remédier à la problématique.

8.25 **Syndicat**

Désigne l'organisme qui représente les salariés, en l'occurrence le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5197.

8.26 **Tâche**

Désigne le travail que le salarié doit accomplir à l'intérieur d'un poste.

ARTICLE 9 RÈGLEMENTS DES GRIEFS

- 9.01 Les parties doivent tenter de régler dans les plus brefs délais, tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

9.02 **Procédure de règlement des griefs**

Le salarié a le loisir avant de soumettre un grief de tenter de le régler avec son supérieur immédiat accompagné, s'il le souhaite de son représentant syndical.

À défaut d'entente la procédure suivante s'applique.

9.03 La procédure et les délais mentionnés au présent article sont de rigueur, et leur non-respect entraîne la déchéance du droit de grief ou de son acceptation par l'Employeur dudit grief.

9.04 **Première étape**

Lors d'un grief, le Syndicat, seul ou accompagné du salarié concerné, doit le soumettre par écrit à son chef de division dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance du dit grief ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu. Le chef de division doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de réception du grief et il en transmet une copie au salarié.

Deuxième étape

Si le chef de division ne rend pas sa décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables de la soumission du grief, ou si le Syndicat n'accepte pas la décision du chef de division, le Syndicat peut en appeler, par écrit, au directeur des ressources humaines dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse du chef de division prévu au paragraphe précédent.

9.05 Le directeur des ressources humaines, doit rendre sa décision par écrit et rencontrer les représentants du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief en deuxième (2^e) étape pour tenter d'en arriver à une solution satisfaisante. Si le Syndicat n'accepte pas la décision du directeur des ressources humaines, ou à défaut de rencontre entre les parties, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage (article 10).

9.06 Malgré toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'Employeur tout grief ou mécontentement en commençant à la deuxième (2^e) étape.

9.07 Tout salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par l'Employeur ou un de ses représentants.

9.08 **Grief collectif**

Lorsque plusieurs griefs ou mécontentements individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

9.09 **Entente**

Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de mécontentement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause. Ce règlement doit être exécuté dans un délai raisonnable de la signature de l'entente.

ARTICLE 10 ARBITRAGE

- 10.01
1. À défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, déférer le grief ou la mécontente à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné à l'article 9.05.
 2. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article « 100 » du *Code du travail*.
 3. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

10.02 Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention ; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la convention.

2. Si l'incident qui a été la cause du grief ou la mécontente, entraîne au salarié une perte ou privation de droits ou de salaire, ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée.
3. Dans tous les cas de réintégration d'un salarié avec remboursement suite à une décision arbitrale, l'arbitre peut ajouter les intérêts au taux prévu dans le Code du travail, incluant ceux prévus au paragraphe c) de l'article « 100.12 » du dit code.
4. En matière disciplinaire l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
5. Dans les autres cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre peut maintenir la suspension ou le congédiement ou réinstaller le salarié suspendu ou congédié dans tous ses droits et privilèges, avec remboursement ou sans remboursement du salaire perdu. Dans ces cas, l'arbitre peut rendre toute décision équitable dans les circonstances.

10.03 Sentence arbitrale

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de la signification aux parties.
2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties dans les meilleurs délais.

10.04 **Frais et honoraires d'arbitrage**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux (2) parties.

10.05 **Délais – procédure**

Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux articles 9 et 10 peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des deux (2) parties.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES – NON-DISCRIMINATION

11.01 **Le droit**

1. L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
2. Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

11.02 **Prescription de droit**

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement effacé du dossier ou non imposé dans le délai imparti ne peut être invoqué contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé du dossier du salarié après dix (10) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement.

Toutefois, si à l'intérieur des dix (10) mois, il y a récidive de même nature, l'Employeur peut tenir compte de la mesure ou du manquement enregistré au dossier.

11.03 **Mesures disciplinaires**

1. Aucune sanction n'est imposée par un supérieur immédiat sans que le salarié concerné ait eu l'occasion de se faire entendre sauf dans le cas où la situation l'exige. Le salarié est informé de son droit d'être accompagné par un représentant du Syndicat.
2. Dans le cas d'un acte posé par un salarié et susceptible d'entraîner une mesure disciplinaire quelconque, le chef de division communique par écrit au salarié concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.

3. Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, convoque un salarié pour des raisons disciplinaires, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature des faits reprochés et le nom de la personne qui fait la plainte. Le salarié est informé de son droit d'être accompagné par un représentant du Syndicat.
4. L'Employeur doit fournir au même moment au salarié et au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose dans les cinq (5) jours de l'imposition d'une telle mesure disciplinaire.

11.04 **Dossier du salarié – consultation du dossier**

Tout salarié a le droit, après en avoir demandé la permission à son chef de division, de consulter son dossier officiel, sur rendez-vous au bureau du directeur des Ressources humaines, durant les heures régulières de bureau. Pour ce faire, il peut être accompagné de son représentant syndical.

11.05 **Signature d'un rapport disciplinaire**

Si, à la demande de l'Employeur, un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il doit le signer, mais seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

11.06 **Non-discrimination**

Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par la Ville, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un salarié pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.

Les deux parties s'obligent à coopérer à cette fin.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

12.01 Les parties conviennent que l'ancienneté des salariés réguliers est telle qu'apparaissant à l'Annexe « B » de la présente convention pour en faire partie intégrante.

Pour tous les cas précités, si plus d'un salarié est embauché la même journée, alors un tirage au sort sera fait en présence d'un représentant syndical, patronal et des salariés concernés, pour déterminer leur rang d'ancienneté.

12.02 **Liste d'ancienneté**

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste indique les nom et prénom du salarié, leur date d'ancienneté et le titre de leur poste.

Cette liste d'ancienneté doit être affichée à la vue de tous les salariés sur les tableaux d'affichage.

Si cette liste contient des erreurs ou des omissions, elles seront discutées et corrigées. Advenant le refus de la Ville de modifier l'erreur, le Syndicat peut déposer un grief tel que la procédure est décrite aux articles 9 et 10.

Par la suite, la liste d'ancienneté doit être corrigée par l'Employeur et remise au Syndicat.

Advenant un ajout ou une modification à la liste d'ancienneté, celle-ci est remise au Syndicat et cette nouvelle liste est affichée selon la procédure ci-dessus.

12.03 **Accumulation**

Dans le cas de maladie ou d'accident, le salarié accumule son ancienneté jusqu'à un maximum de soixante (60) mois consécutifs après la date de son départ.

L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas d'abolition ou de suspension de service, d'absence prévue par la convention ou de suspension de salarié.

Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

12.04 **Perte d'ancienneté**

Un salarié perd son ancienneté et son emploi :

1. S'il abandonne volontairement son travail.
2. S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou de mécontentes ou par une décision de l'arbitre.
3. S'il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
4. S'il fait défaut, après une mise à pied de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel par courrier recommandé, sauf dans les cas fortuits et de force majeure dont la preuve lui incombe. L'Employeur doit en transmettre une copie au Syndicat.
5. Si un salarié est absent de son travail plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans raison valable, sauf s'il demande et obtient l'autorisation écrite de l'Employeur. Lorsqu'il accorde une telle autorisation, l'Employeur doit en transmettre une copie au Syndicat.
6. S'il est exclu de l'unité de négociation pour plus de douze (12) mois.
7. S'il est absent de son travail plus de soixante (60) mois consécutifs pour cause de maladie ou d'accident.

12.05 **Mouvement hors de l'unité d'accréditation**

Un salarié qui accepte d'exercer temporairement une fonction hors de l'unité d'accréditation sans avoir quitté la Ville a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté, dans les douze (12) mois de son affectation. Le salarié prend les conditions du

poste hors de l'unité d'accréditation et conserve son droit à l'affichage et la cotisation syndicale demeure.

ARTICLE 13 MOUVEMENT DE PERSONNEL

13.01 Application du droit d'ancienneté

Principe général

1. Dans tous les cas de mouvements de main-d'œuvre, entre autres : de promotion, de mutation, de rétrogradation, de poste vacant ou nouveau, à l'exception du poste de chef d'équipe général lequel relève d'une désignation de l'Employeur, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié au sens de l'article 13.02, ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.
2. Les deux parties conviennent que l'ancienneté s'applique sur une base globale.
3. Malgré les alinéas 1) et 2) du présent article, l'Employeur peut refuser d'accorder la préférence d'emploi prévue à ces alinéas dans tous les cas où le salarié le plus ancien ne posséderait pas les permis exigés par la loi pour accomplir les tâches exigées par le poste.

13.02 Salarié qualifié

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable d'accomplir les tâches du poste concerné, après une période de familiarisation de trente (30) jours travaillés dans le poste. Les parties peuvent s'entendre pour prolonger le délai par écrit pour amener le salarié à faire le travail.

Pendant la période de familiarisation d'un salarié, la Ville s'assure que celui-ci reçoit le soutien normalement requis.

13.03 Promotion – poste vacant - nouveau poste

1. Affichage

Dans les cas d'un poste vacant ou d'un nouveau poste, à l'exception du poste de chef d'équipe général, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables, et le ou les salariés qui désirent obtenir un tel poste, doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage sur ledit avis.

L'avis d'affichage doit contenir toutes les informations nécessaires pour que le salarié puisse s'inscrire. Pour le poste de journalier, celui-ci doit mentionner la section (**immeubles et équipement ou réseaux voirie**) à laquelle le poste est destiné.

Après la période d'affichage, une copie des affichages contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat.

2. **Salarié absent**

Le salarié absent, conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention, y compris les congés annuels payés, peut appliquer ses droits d'ancienneté à son retour au travail, même si la période d'affichage est terminée.

3. **Retour à l'ancien poste**

Le salarié qui remplit un poste vacant ou nouveau a le droit, pendant la période de familiarisation prévue à l'article 13.02, de retourner à son ancien poste.

S'il y a réintégration dans l'ancien poste, l'Employeur offre le poste vacant ou nouveau à un autre salarié parmi ceux qui ont posé leur candidature.

4. **Affichage après une nomination**

Le nom du salarié à qui est attribué un poste vacant ou nouveau est affiché au tableau d'affichage durant les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, sous réserve du paragraphe 13.03.2. Une copie est remise au Syndicat.

5. **Poste temporairement vacant**

Les postes qui deviennent vacants par l'absence d'un salarié en maladie, accident ou accident du travail (CNESST) et qui doit éventuellement revenir à son emploi et les autres postes par voie de conséquence sont considérés comme postes vacants d'une façon temporaire et sont comblés suivant les dispositions de l'article 24.03 (liste d'éligibilité), et ce, à compter du onzième (11^e) jour ouvrable de la vacance. La présente clause s'applique à chacun des postes qui deviennent libres par voie de conséquence. Il est entendu qu'un journalier n'a pas à être remplacé ni dans son poste ni par voie de conséquence.

Lorsqu'un salarié accepte temporairement le poste d'un autre salarié absent et que ce dernier revient au travail à temps partiel (retour progressif), ledit salarié conserve le poste temporaire et effectue le travail jusqu'au retour complet du salarié. Le cas échéant, le salarié occupant le poste de remplacement est payé selon le taux de salaire horaire de ce poste pour les périodes où le titulaire régulier n'est pas au travail.

La même procédure s'applique pour le salarié qui remplace le salarié ci-dessus par voie de conséquence. Une fois l'affectation terminée il reprend son poste d'origine avec tous ses droits et privilèges. Il est entendu qu'un journalier n'a pas à être remplacé.

Un salarié qui accepte un remplacement doit le faire jusqu'au retour complet du salarié absent et ce malgré son ancienneté et la possibilité d'effectuer un autre remplacement, sauf s'il s'agit pour ce salarié d'une promotion. De plus, à la terminaison de son affectation celui-ci peut faire reconnaître son ancienneté pour une autre affectation temporaire qui s'est déclaré durant son remplacement.

6. **Incapacité du titulaire**

Le poste rempli par un salarié régulier qui devient vacant en raison de l'incapacité ou d'un remplacement en raison de l'application du point 5) ci-dessus de son titulaire de remplir les tâches exigées par le poste doit être comblée selon les règles et dispositions du présent article 13. Il est entendu qu'un journalier n'a pas à être remplacé.

13.04 **Mise à pied**

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied à condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir les tâches du poste concerné. L'avis de mise à pied doit être signifié au salarié au moins dix (10) jours ouvrables avant telle mise à pied. À défaut de quoi, le salarié est rémunéré pour le nombre de jours non avisés.

13.05 **Rappel au travail**

Dans tous les cas de rappel au travail sur un poste, l'Employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied et qui sont capables de remplir les tâches du poste.

13.06 **Retour après absence**

1. Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accidents ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancien poste ou, à défaut, à tout autre poste que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir les tâches du poste concerné.

L'Employeur convient de lui donner une période de familiarisation de trente (30) jours de travail afin que le salarié puisse accomplir normalement les tâches sur ledit poste. Les parties peuvent demander une prolongation des délais par écrit pour amener le salarié à faire le travail.

2. Lors d'une absence de plus d'une (1) semaine causée par maladie ou accident, le salarié doit avertir deux (2) jours avant son retour.
3. Dans ce cas précis, le salarié remplaçant bénéficie du même délai pour son avis de mise à pied, s'il y a lieu.

13.07 **Le fardeau de preuve**

La preuve que le salarié ne peut accomplir les tâches du poste concerné incombe à l'Employeur.

13.08 **Non-exercice de l'ancienneté**

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

ARTICLE 14 RÉMUNÉRATION – SALAIRE- PAIE

14.01 Minimum de paie

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée (1/2) de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un minimum d'une demi-journée (1/2) de travail payé au taux de salaire horaire.

14.02 Affectation temporaire

1. Tout salarié affecté temporairement à l'exécution d'un poste comportant un taux de salaire supérieur à celui de son propre poste reçoit le taux de salaire applicable à ce poste supérieur pour la durée de cette affectation.
2. Tout salarié affecté temporairement à un poste moins rémunéré reçoit le taux horaire de son poste régulier.
3. Le salarié qui cumule simultanément deux (2) postes reçoit le taux de salaire du poste le mieux rémunéré pour la durée de ce cumul.
4. Le salarié nommé comme chef d'équipe de section reçoit la rémunération prévue à l'Annexe « A » et son poste qu'il détient devient vacant et comblé selon les modalités de la liste d'éligibilité prévue à l'article 24.03.

La présente clause s'applique à chacun des postes qui deviennent libres par voie de conséquence sous réserve des modalités d'application de la lettre d'entente « chef d'équipe de section ». Il est entendu qu'un journalier n'a pas à être remplacé.

14.03 Nouveau poste

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouveaux postes, il avise, par écrit, le Syndicat du salaire établi, sujet aux droits du Syndicat de contester ce salaire et le contenu du poste en se prévalant des dispositions des articles 9 et 10.

14.04 Paiement des salaires

Le salaire est payable par dépôt bancaire, et ce, à l'institution financière au choix de chaque salarié, sans frais, le mercredi midi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. Au cas où le lundi, le mardi ou le mercredi serait un jour férié, les salariés seront payés le jeudi midi.

Pendant la période des fêtes, seulement les heures régulières de travail sont payées, et le temps supplémentaire est payé le mercredi de la semaine qui suit le premier janvier.

Le bulletin de paye est remis au salarié de façon électronique.

La semaine de travail est calculée du dimanche au samedi.

L'employeur fournit un système informatique qui permettra aux salariés, à partir d'un terminal situé sur les lieux de travail, d'avoir accès à leur talon de paye.

La Ville s'assurera que le portail est sécurisé, qu'un soutien soit adéquat pour l'utilisation des salariés du système informatique utilisé et qu'un système d'archivage soit mis en place. Le salarié peut imprimer son talon, et ce, sans retarder les opérations.

14.05 **Bulletin de paie**

Les détails suivants, sur un bulletin de paie, devront être communiqués aux salariés avec leur salaire.

1. Nom et prénom du salarié.
2. La date et la période de paie.
3. Le taux horaire.
4. Le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires avec la majoration applicable.
5. Le nombre d'heures payées au taux régulier en congé de maladie, congés sociaux, congés fériés, mobiles, vacances, temps débités de la banque de temps accumulé.
6. La nature et le montant des primes versées.
7. Les déductions faites.
8. Le montant net.
9. Le montant cumulatif des cotisations syndicales sur T-4 et le relevé 1 annuellement.
10. Le solde du nombre d'heures dans les banques de congés de maladie, vacances, mobiles et de temps accumulé.

14.06 **Retenues sur le salaire**

L'Employeur ne peut effectuer sur la paie du salarié que les déductions autorisées par la convention ou la loi.

14.07 **Erreur sur la paie**

Dans le cas où, à la suite d'une erreur de l'Employeur, celui-ci omet de verser la paie d'un salarié régulier au moment prévu, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, l'Employeur s'engage, après demande à cet effet du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues en rapport avec la rémunération régulière excluant le temps supplémentaire et les primes.

14.08 **Cessation d'emploi**

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi doit recevoir son salaire auquel il a droit et tout document pertinent la semaine suivant son départ.

ARTICLE 15

HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail et les heures de travail quotidiennes sont les suivantes :

1. **Semaine normale et heures quotidiennes de travail** (incluant l'horaire du concierge)

La semaine normale de travail des salariés est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures quotidiennes de travail se répartissent de la façon suivante :

- *de sept heures vingt-cinq (7h25) à onze heures cinquante-cinq (11h55);*
- *de douze heures cinquante-cinq (12h55) à seize heures vingt-cinq (16h25).*

À moins d'urgence, les salariés ont droit à une (1) heure non rémunérée pour prendre leur repas. Celui du midi est pris entre onze heures cinquante-cinq (11 h 55) et douze heures cinquante-cinq (12 h 55), du lundi au vendredi.

Dans le cas d'urgence, la période allouée au cours de la journée régulière de travail est d'une (1) heure consécutive, mais elle peut être prise entre onze heures vingt-cinq (11h25) et treize heures vingt-cinq (13h25) dans le but de permettre une meilleure organisation du travail.

2. **Poste temporaire "camion à sel" pour la saison d'hiver (matin)**

1. Chaque année, l'Employeur procède à l'ouverture d'un poste temporaire "camion à sel pour la saison d'hiver" et ledit poste est accordé par affichage tel que prévu à la convention, et ce, pour la période débutant au plus tard le 1^{er} dimanche de décembre pour se terminer le samedi suivant le 15 mars.

2. La semaine normale de travail et les heures de travail quotidiennes et de repas sont les suivantes :

- La semaine normale de ce salarié est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement ;
- Les heures quotidiennes de travail sont de 3h55 à 11h55 (inclus 30 minutes rémunérées pour le déjeuner) ;
- L'heure de repas se situe entre 7h30 et 8h00.

3. **Poste temporaire "camion à sel" pour la saison d'hiver (jour, samedi et dimanche)**

1. Chaque année, l'Employeur procède à l'ouverture d'un poste temporaire "camion à sel pour la saison d'hiver" et ledit poste est accordé par affichage tel que prévu

à la convention, et ce, pour la période débutant au plus tard le 1^{er} dimanche de décembre pour se terminer le samedi suivant le 15 mars.

2. La semaine normale de travail de ce salarié est de trente-six (36) heures (payé 40 heures), du vendredi au dimanche inclusivement. Les heures quotidiennes de travail se répartissent comme suit :
 - Vendredi de 7h25 à 11h55 et de 12h55 à 20h25
 - Samedi et dimanche de 3h55 à 11h55 et de 12h55 à 16h55.
3. Il est entendu que les heures de travail de ce salarié sont payées à taux simple pour toute la durée de sa semaine normale de travail.

15.02 Pour la saison hivernale, les postes mentionnés aux articles 15.01.2 et 15.01.3 sont offerts en affectation temporaire par ancienneté aux titulaires de poste de chauffeur de camion 10 roues.

Si aucun salarié n'a appliqué sur l'un et/ou l'autre(s) ou ces deux (2) postes, l'Employeur peut obliger des salariés à occuper le ou les postes.

Le choix du ou des salariés qui devront occuper le ou les postes sera déterminé par l'Employeur par celui qui a le moins d'ancienneté capable de faire le travail parmi les titulaires du poste de chauffeur de camion 10 roues à moins qu'il y ait entente avec les salariés pour le choix du poste.

Pour le chauffeur de camion 10 roues et camion à sel, le travail comprend le chargement de camion avec n'importe quelle machinerie.

De plus, pour le chauffeur de camion à sel, l'Employeur **en priorisant en premier lieu l'utilisation du camion** a le droit de faire exécuter tout travail **selon la pratique établie**, et ce, par le chauffeur temporaire de camion à sel à l'intérieur de son horaire régulier, ceci dans le but d'éviter de rappeler un autre salarié à temps supplémentaire.

L'Employeur peut accorder un temps de familiarisation pour l'épandage des matériaux fondants.

Si aucun salarié n'a appliqué sur les deux (2) postes, le salarié parmi les titulaires du poste chauffeur de camion 10 roues ayant le moins d'ancienneté occupera le poste temporaire (jour, samedi et dimanche) à moins qu'il y ait entente avec les deux (2) salariés pour le choix du poste.

15.03 Selon les besoins de l'Employeur, pour la saison estivale, les tâches du poste « opérateur de balai mécanique » ou du « camion récurveur » sont offertes en affectation temporaire par ancienneté au titulaire du poste de chauffeur de camion 10 roues. Advenant qu'aucun salarié n'ait accepté l'affectation temporaire, l'Employeur peut obliger un salarié qui a le moins d'ancienneté qui est capable de faire le travail parmi les titulaires du poste de chauffeur de camion 10 roues. L'Employeur accepte qu'un temps de familiarisation soit accordé au salarié pour conduire le véhicule.

Pour le journalier accompagnant le chauffeur du camion récurveur, l'affectation est offerte au journalier de la section réseau-voirie par ancienneté **et** en même temps est offert le poste

saisonnier du camion récurer et ce pour la durée de la saison. En cas de pénurie de candidats, l'Employeur peut obliger un journalier de la section réseau-voirie, et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

15.04 **Période de repos**

Il est accordé à tous les salariés un repos équivalent à quinze (15) minutes payées le matin et quinze (15) minutes payées l'après-midi.

Ce repos, durant les heures régulières de travail, doit être pris vers le milieu de chaque demi-Journée (½) de travail et être prise sur les lieux de travail.

15.05 **Réduction de travail**

Lorsqu'il y a une réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de salariés de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 **Règle générale**

Tout travail exécuté un jour de congé annuel payé, un jour de fête chômée payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, est considéré comme du temps supplémentaire.

16.02 **Rémunération**

Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire ou est à la disposition de l'Employeur en dehors ou en plus des heures de travail, est rémunéré de la façon suivante :

1. Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 15 est rémunéré au salaire horaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).
2. Tout travail exécuté le samedi et le dimanche est rémunéré au salaire horaire, majoré de cent pour cent (100 %).
3. Tout travail effectué les jours de fête chômés et payés, un jour de congé annuel payé doit être rémunéré au salaire horaire, majoré de cent pour cent (100 %), en plus du paiement du jour de fête chômé et payé ou du jour de congé annuel payé.

4. **Sablage, salage et balayage**

Tout travail effectué en plus de quarante (40) heures par semaine et de huit (8) heures par jour est offert au salarié régulièrement affecté à ce poste de salage, sablage et balayage selon l'article 15 et rémunéré à taux majoré de cinquante pour cent (50 %), du lundi au samedi. Le salarié est rémunéré à taux majoré de cent pour cent (100 %) lorsqu'il travaille le dimanche.

16.03 Répartition

- a) Le premier (1^{er}) dimanche de mai de chaque année est la base de départ à zéro pour tous les salariés, par poste, et ce, afin d'établir la répartition équitable de temps supplémentaire entre tous les salariés. Pour la première sélection la répartition se fait par ordre d'ancienneté par poste.

Par la suite, le travail en temps supplémentaire est offert au salarié régulier du poste concerné qui a exécuté le moins d'heures de travail en temps supplémentaire.

En cas de pénurie de candidats, le travail en temps supplémentaire est offert au salarié régulier qui a exécuté le moins d'heures de travail en temps supplémentaire des autres postes de la liste globale, en autant qu'il puisse remplir les tâches à accomplir.

- b) Pour les postes de journaliers, ceux-ci sont divisés en deux (2) sections soit, « immeubles et équipements » et « réseaux voirie », et le temps supplémentaire est offert à celui de la section concernée qui a exécuté le moins d'heures de travail en temps supplémentaire. En cas de pénurie de candidats et avant d'aller dans la liste globale, le temps supplémentaire est offert aux journaliers de l'autre section en autant qu'il puisse remplir les tâches du poste.
- c) Pour les activités spéciales qui sont offertes aux journaliers (ex. : tour de Beauce), le temps supplémentaire est offert à tous les journaliers des deux (2) sections.
- d) En cas de pénurie de candidats, l'Employeur peut obliger le ou les salariés réguliers nécessaires à accepter le rappel au travail. L'Employeur doit offrir ce travail aux salariés réguliers ayant le moins d'ancienneté dans le poste concernée en autant qu'il puisse remplir les tâches du poste à accomplir.
- e) Pour les fins d'application de l'article 16.03, l'Employeur établit au début de chaque semaine (premier jour ouvrable de la semaine) une liste des salariés par poste suivi d'une liste globale des salariés aptes à remplir ce poste avec la mention du temps supplémentaire exécuté par chacun d'eux à cette date.

16.04 Travail en temps supplémentaire en temps continu

- a) Le temps supplémentaire est volontaire. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire, l'Employeur doit offrir ce temps au salarié assigné le même jour au travail concerné ou à défaut, au salarié régulièrement affecté et ce salarié peut refuser le travail en temps supplémentaire s'il y a d'autres salariés sur les lieux du travail ayant moins d'ancienneté et capables d'accomplir normalement le travail concerné.
- b) Cependant, si un salarié est affecté à travailler durant ses heures régulières de travail pour des travaux de marquage de chaussée ou de pavage et qu'il est appelé à travailler dans les trois (3) heures précédant immédiatement ses heures régulières de travail sur les travaux mentionnés dans ce paragraphe, telles heures sont payées au taux de temps supplémentaires, mais elles ne constituent pas un rappel au travail au sens de l'article 16.05 si le salarié a été avisé la veille avant la fin de son quart de travail pour effectuer ce travail. Ces heures supplémentaires sont cependant comptabilisées.
- c) Si un salarié ayant droit refuse ou si plus d'un salarié est nécessaire, l'Employeur fait appel aux salariés capables d'exécuter normalement le travail concerné et ce travail est

alors offert à tour de rôle aux salariés en commençant par le salarié qui a exécuté le moins de travail en temps supplémentaire dans ce poste.

- d) À défaut de salarié disponible dans ce poste, l'Employeur doit offrir le travail au salarié capable d'exécuter normalement le travail en commençant par celui qui a exécuté le moins de travail en temps supplémentaire dans la liste globale, le tout de façon à ce que le temps supplémentaire soit réparti équitablement entre tous les salariés.
- e) Si aucun salarié n'accepte de faire du temps supplémentaire, l'Employeur peut obliger le ou les employés nécessaires à accomplir le temps supplémentaire. L'Employeur doit offrir ce travail aux salariés dans la liste globale ayant le moins d'ancienneté capable d'accomplir le travail.
- f) Le salarié qui sera en vacances à la fin de la journée mais qui accepte du temps supplémentaire en continue est payé à cent cinquante pour cent (150 %) de son salaire.

16.05

Rappel au travail

- a) Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux horaire, majoré de cinquante pour cent (50%).
- b) Tout salarié appelé au travail le samedi, le dimanche, un jour de fête chômé et payé ou un jour de congé annuel payé, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux horaire majoré de cent pour cent (100 %) en plus du paiement du jour de fête chômé et payé ou un jour de congé annuel.
- c) Lorsqu'il y a rappel au travail les dispositions de l'article 16.03 s'applique.

Malgré, le paragraphe ci-dessus lors de **recherche de fuites**, pavage, marquage et signalisation, le chef d'équipe de section est appelé en priorité pour effectuer le travail en temps supplémentaire si le salarié a été avisé la veille avant la fin de son quart de travail pour effectuer ce travail. En cas d'absence celui qui durant la semaine de travail aura effectué le travail aura la priorité.

16.06

Un refus de la part d'un salarié ou une non-disponibilité est considéré comme une acceptation pour fins de calcul servant à répartir le travail le plus équitablement possible. Suite à ce refus, le temps supplémentaire est offert au salarié suivant.

Dans une période de vingt-quatre (24) heures (00h00 à 23h59), il ne peut se comptabiliser qu'un seul refus ou non-disponibilité par salarié soit le premier rappel.

16.07

L'Employeur a l'obligation de rappeler en temps supplémentaire un salarié en congé annuel, avant son retour à son horaire régulier. Toutefois, tout refus ou toute non-disponibilité de la part d'un salarié en congé annuel n'est pas considéré dans le calcul servant à répartir le travail le plus équitablement possible, à moins d'avoir accepté le rappel. Pour fin d'application, le congé annuel débute à la fin de son horaire régulier de travail précédant la prise du congé annuel et se termine à son retour à son horaire régulier.

Cependant, l'Employeur doit rappeler en temps supplémentaire, un salarié en congé lors d'un jour de fête chômé et payé et lors de son absence en reprise de temps ou si le salarié

est en libération syndicale, à l'exception des congés mobiles et les refus seront comptabilisés selon l'article 16.06.

Un salarié qui est absent pour maladie (assurance invalidité) ou en arrêt de travail (CNESST) peut être appelé pour effectuer des heures supplémentaires à compter de 00h00 la journée de son retour à temps complet à condition qu'il n'y ait pas d'heure de retour au travail mentionné par son médecin ou d'indication contraire.

Un salarié qui est sous le coup d'une mesure disciplinaire peut être appelé pour effectuer des heures supplémentaires à compter de 00h00 une fois la suspension purgée, à la fin de la période de sa journée régulière de travail où la suspension lui était servie.

16.08 **Périodes de repas**

Les périodes de repas prévues sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.

16.09 **Repos journalier**

Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger

16.10 **Banque de temps supplémentaire**

Il est facultatif à chaque salarié de choisir la rémunération ou la prise en congé payé basé selon le principe des heures effectives de travail exécutées en temps supplémentaire. La date de prise du congé doit être préalablement autorisée par le chef de division. Le temps ainsi accumulé peut-être repris en heure, en demi-journée, en journée, mais pas plus d'une semaine complète consécutive. Dans le dernier cas, un avis de cinq (5) jours doit être donné. Ainsi donc, un salarié ne peut transférer d'une année à l'autre plus de quatre-vingts (80) heures de sa banque de temps.

Durant la période de référence, la banque de temps supplémentaire est renouvelable, mais elle ne doit pas dépasser cent (100) heures. Les heures excédentaires sont payées chaque semaine.

L'excédent de plus de quatre-vingts (80) heures accumulées est payé au cours du mois de décembre de chaque année et le temps supplémentaire en supplément de la banque de cent (100) heures qui est effectué après le paiement de décembre est payé au fur et à mesure jusqu'au 31 décembre.

ARTICLE 17 RÉMUNÉRATION OU PRIME

17.01 **Camion récurer**

Le chauffeur du camion récurer **et le journalier-récurer ont** droit au taux horaire prévu à l'annexe « A » durant toute la durée de l'affectation.

Le salarié en formation reçoit le taux de salaire de son poste régulier.

17.02 **Chef d'équipe de section**

Tout salarié à qui l'Employeur confie des travaux de chef d'équipe a droit au taux horaire prévu à l'annexe « A » de la convention. Les modalités d'application se retrouvent dans la lettre d'entente « chef d'équipe de section ».

17.03 **Personne de garde**

Tout salarié à qui l'Employeur confie des travaux de personne de garde a droit à la prime prévue à l'annexe « A ». Les modalités d'application se retrouvent dans la lettre d'entente « personne de garde ».

17.04 **Prime permis de conduire classe 1 Société assurance automobile du Québec (transport avec fardier)**

Pour le salarié à qui l'Employeur demande d'utiliser un véhicule exigeant le permis de conduire de classe 1, celui-ci reçoit une prime ajoutée à son taux horaire prévue à l'annexe « A ».

Le temps rémunéré du salarié est minimalement d'une (1) heure par déplacement.

Pour le salarié détenant le poste de journalier, celui-ci reçoit le taux horaire du poste de chauffeur de camion en plus de la prime ci-dessus mentionnée.

17.05 **Outils de mécanique**

1. Le salarié doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'Employeur s'engage à remplacer tout outil brisé, pour le mécanicien, et ce, sur présentation de l'outil défectueux.
2. Dans le cas de destruction ou de dommages causés aux coffres et aux outils des salariés dus à un accident ou à un incendie ou dû à un vol par effraction, ou suite à un vol dû à la négligence de l'Employeur ou à un vol par effraction de leurs coffres et outils, et ce, dans l'établissement de l'Employeur, ce dernier remboursera à ces salariés le prix de remplacement à neuf des coffres et des outils indiqué sur la liste fournie à l'Employeur et nécessaire à leur travail, selon la preuve de rachat du même coffre et des mêmes outils.

Toutefois, pour que cette obligation soit valide, le salarié doit fournir à son Employeur, à l'embauche et ensuite annuellement, sur demande de ce dernier, une liste à jour avec description détaillée du coffre et chacun des outils qu'il contient. En tout temps, l'Employeur ou son représentant peut vérifier l'exactitude de cette liste et des outils indiqués. Tous nouveaux outils acquis par le salarié doivent être mentionnés à l'Employeur pour qu'ils soient ajoutés ou remplacés sur la liste des outils déjà couverts.

3. L'Employeur convient de verser, en janvier de chaque année, à chaque salarié régulier détenant le poste de mécanicien, une allocation de trois cent (300 \$) dollars, et ce, afin de compenser le salarié du fait qu'il fournit à ses frais les outils requis par l'Employeur pour l'exécution de ses tâches.

ARTICLE 18

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

- 18.01 Aux fins de calcul de la rémunération de congés annuels payés, l'année de référence financière se situe du 1^{er} janvier au 31 décembre précédent. Les vacances sont rémunérées à leur taux horaire régulier ou à raison du pourcentage prévu à l'article 18.02 sur les gains du salarié, et ce, selon le mode le plus rémunérateur.

18.02 Tableau des congés annuels

ANNÉES DE SERVICE	%	SEMAINES EN VACANCES
Moins d'un (1) an au 1 ^{er} janvier	4 %	1 jour par mois de travail maximum 10 jours
1 an à 3 ans au 1 ^{er} janvier de l'année en cours	4 %	2 semaines consécutives
3 ans à 6 ans, à sa date anniversaire d'embauche	6 %	3 semaines, dont 2 consécutives
6 ans à 12 ans, à sa date anniversaire d'embauche	8 %	4 semaines, dont 3 consécutives
12 ans à 18 ans, à sa date anniversaire d'embauche	9 %	maximum de 4 semaines et 2½ jours, dont 3 semaines consécutives
18 ans et plus à sa date anniversaire d'embauche	10 %	maximum de 5 semaines, dont 3 semaines consécutives

- 18.03
- Une (1) semaine sans solde additionnelle pour tous les salariés, sur préavis de trois (3) semaines à l'Employeur, après entente avec son chef de division pour le choix de la date et pas plus d'un (1) salarié à la fois peut s'absenter.
 - Seul le salarié ayant été au travail pendant mille cinq cent soixante (1560) heures (9 mois) durant l'année de référence est rémunéré selon le mode le plus rémunérateur. Les autres salariés sont rémunérés selon le pourcentage de leurs gains brut de l'année de référence ou du montant calculé sur le site des normes du travail.
 - Période de prise de congé annuel payé**
La période de prise de congé annuel payé est du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

18.04 **Choix des périodes du congé annuel payé**

Le premier (1^{er}) mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés indiquant leur ancienneté et le nombre de jours ou de semaines de congé annuel payé auxquels les salariés ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription du dit congé.

Le salarié peut modifier ce choix sur préavis de sept (7) jours à l'Employeur. Il ne peut toutefois déplacer un salarié qui a fait son choix au cours de la période prévue.

Les salariés qui bénéficient du congé annuel payé inscrivent les dates de leur choix au plus tard le 15 avril.

L'Employeur prépare, en tenant compte de l'ancienneté, une cédule de congé annuel payé pour tous les salariés, en tenant compte de la période de congé annuel payé désirée par chaque salarié.

Le premier (1^{er}) mai suivant, l'Employeur doit afficher la liste des périodes du congé annuel payé.

18.05 Après entente avec son chef de division, il est loisible au salarié de prendre ces congés annuels par journée pour un maximum de cinq (5) jours par année. Le salarié doit en faire la demande au moins cinq (5) jours à l'avance.

18.06 Le salarié qui est hospitalisé pendant deux (2) jours et plus durant ses vacances peut déplacer un nombre de jours de vacances équivalent au nombre de jours d'hospitalisation et de convalescence prescrite à la suite d'une hospitalisation incluse dans la période de vacances. L'Employeur peut exiger une preuve de cette hospitalisation.

18.07 **Indemnité compensatrice**

Sauf pour des absences de longue durée (six (6) mois et plus), il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les semaines de congé annuel payé des salariés.

18.08 **Cessation d'emploi ou décès**

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulé jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

Advenant son décès, ses ayants droit bénéficient de ces mêmes dispositions.

18.09 Si un jour de fête chômé et payé survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, le congé férié est payé et le jour de vacances est reporté.

18.10 **Païement**

Si le salarié avant son départ en fait la demande pour la prise du congé annuel payé, l'Employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour ce dit congé.

18.11 **Impôts sur la rémunération du congé annuel payé**

Pour les fins de prélèvement des impôts sur la rémunération du congé annuel payé, les semaines ou partie de ce congé doivent être considérées comme des semaines régulières ou partie de semaine régulière de travail.

Dans ce cas, les impôts sont calculés et prélevés pour chaque semaine ou partie de semaine du congé annuel et non sur le total de la rémunération, lors du départ du salarié pour son congé annuel payé, à savoir la paie régulière et la rémunération de ce congé.

ARTICLE 19

JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

19.01 **Jours de fête chômés et payés**

Les jours suivants sont des jours de fête chômés et payés au taux d'une (1) journée régulière de travail prévue à l'article 15 de la convention.

1. le premier (1^{er}) de l'An;
2. le lendemain du Jour de l'An;
3. le Vendredi saint;
4. le lundi de Pâques;
5. la journée nationale des patriotes;
6. la Saint-Jean-Baptiste;
7. la Confédération;
8. la fête du Travail;
9. l'Action de grâces;
10. la veille de Noël;
11. le jour de Noël;
12. le lendemain du jour de Noël;
13. la veille du premier (1^{er}) de l'An;
14. tout autre jour proclamé fête civique ou civile par la Ville ou par les gouvernements provincial ou fédéral.

19.02 **Congés mobiles**

De plus, les salariés bénéficient de deux (2) jours chômés et payés (mobiles) additionnels pendant la période s'étendant du premier (1^{er}) janvier au trente et un (31) décembre de chaque année. Le choix de la date est fait par les salariés et ceux-ci doivent donner un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur.

Malgré le paragraphe précédent, dans le cas d'un salarié nouvellement entré en fonction, en congé sans solde ou qui quitte son emploi, le temps des congés mobiles se calcule en proportion du nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année.

Les journées d'absences rémunérées prévues à la Loi sur les normes du travail, article 79.7, font parties intégrantes de la présente banque de congé.

19.03 **Jours de fête chômés et payés reportés**

Si l'un des jours de fête chômés et payés prévus à l'article 19.01 survient un samedi, il est observé le jour ouvrable précédent et s'il survient un dimanche, il est observé le jour ouvrable suivant, sauf s'il y a entente écrite contraire agréée par les parties.

19.04 **Le droit**

Pour avoir droit aux jours chômés et payés, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail la veille ou le lendemain de ce jour sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable.

Il est entendu que les jours chômés et payés prévus dans le présent article ne seront pas accordés s'ils coïncident avec un jour de congé de maladie (sauf pendant le délai de carence), d'absence CNESST ou toute absence pour laquelle le salarié reçoit déjà une indemnité qui découle d'un bénéfice prévu à la convention, en excluant la SAAQ et l'assurance personnelle d'un salarié.

Toutefois, pour les situations prévues au paragraphe précédent, le salarié reçoit la différence entre l'indemnité reçue et son salaire net habituel.

Le salarié en mise à pied depuis trente (30) jours de calendrier ou moins, le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant tel jour chômé a droit au paiement du jour chômé et payé.

ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS DE MALADIE, CONGÉ SANS SOLDE – JURÉ OU TÉMOIN

20.01 Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté a droit aux congés sociaux suivants, sans perte de salaire.

À noter : la prise de congé pour les points 1), 2), 3) et 4) se fait à compter du décès jusqu'au lendemain des funérailles inclusivement. Si le délai entre le décès et le lendemain des funérailles est moindre que les jours de congé dont le salarié a droit, le salarié a quand même droit à tous ces jours de congé.

1. à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables ;
2. à l'occasion du décès de son père, sa mère : quatre (4) jours ouvrables ;
3. à l'occasion du décès de sa belle-mère, de son beau-père, de son frère, de sa sœur, de son beau-frère, belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de sa petite-fille, de son petit-fils : trois (3) jours ouvrables ;
4. à l'occasion du décès de son grand-père, sa grand-mère, son oncle, sa tante : un (1) jour ouvrable ;
5. À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou à la suite d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine : deux (2) jours payés et trois (3) jours sans solde, sauf si la mère est déjà en congé de maternité, elle ne peut bénéficier de ce congé ;
6. À l'occasion de son mariage, tout salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables de congés payés à son taux de salaire régulier ;
7. À l'occasion du mariage de son père, de sa mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour si le mariage a lieu un jour ouvrable ;

8. En cas d'hospitalisation urgente d'un conjoint ou d'un enfant, le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé spécial, sans perte de salaire, la journée de l'événement ;
9. Dans le cas de congés sociaux prévus aux articles 20.01.2 et 20.01.3, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable additionnel payé si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile du salarié ;
10. Les congés sociaux prévus à l'article 20.01.1, 20.01.2 et 20.01.3 sont payés s'ils surviennent pendant sa période de vacances.

20.02 **Congés de maladie**

Les salariés bénéficient de onze (11) jours de congé de maladie pendant la période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année en fonction du temps travaillé. Ce temps travaillé inclut les heures régulières de travail, les congés de maladie, les congés de vacances, les congés de jours fériés chômés, les congés mobiles ainsi que le temps supplémentaire compensé.

Dans le cas où le salarié recevrait des indemnités de la CNESST ou du RQAP, ces absences seront considérées comme du temps travaillé.

Dans le cas d'un salarié nouvellement entré en fonction, en congé sans solde, en absence maladie court et long terme, SAAQ ou IVAQ, ou qui quitte son emploi, le calcul du temps des congés de maladie est en proportion du nombre d'heures travaillées au cours de l'année.

Considérant que lesdits congés sont payés au début décembre, dans le cas où entre ce paiement et le 31 décembre de l'année, des congés de maladie sont anticipés sur l'année suivante et qu'un salarié est en absence prévue au présent paragraphe, ces congés sont déduits de la banque l'année suivante.

Les jours de congé de maladie peuvent aussi être utilisés par le salarié lors de la maladie d'un enfant, d'un enfant du conjoint ou du conjoint

Les congés de maladie pourront se prendre par tranche d'heure.

Cependant, il est entendu entre les parties que le maximum de journées de maladie payables pour une même période d'invalidité ne peut dépasser cinq (5) jours.

Les jours de congé de maladie non utilisés au cours de l'année de calendrier précédant le trente et un (31) décembre de chaque année sont remboursés à raison de cent pour cent (100 %) de la rémunération régulière d'un salarié au cours du mois de décembre de chaque année.

Dans l'éventualité où un salarié bénéficierait du P.S.C. (Programme de supplément au chômage) à cette date, le remboursement des journées de maladie non utilisées se fera à sa date de retour au travail à temps plein. Toutefois, si un salarié utilise des congés de maladie durant le mois de décembre, ils seront déduits de sa banque de congés de l'année suivante.

- 20.03 Lors du décès du salarié, l'Employeur verse les congés de maladie non utilisés par le salarié, et ce, à ses héritiers légaux.

20.04 **Examen médical**

1. Tout examen médical requis des salariés par l'Employeur est aux frais de l'Employeur, à moins que cet examen médical ne soit défrayé en vertu de la Loi ou de l'assurance collective.

Tout certificat médical requis des salariés par l'Employeur est aux frais de l'Employeur.

2. Tout en assurant la confidentialité, le salarié en absence pour maladie et accident (assurance collective) doit collaborer avec les représentants désignés dans la gestion normale de leur dossier.

Les certificats médicaux fournis dans la gestion normale d'un dossier d'absence pour maladie et accident (assurance collective), sont au frais du salarié et remis à l'Employeur.

Ces certificats doivent mentionner les informations nécessaires à la bonne gestion des opérations. Pour ce faire, lorsque demandé par le représentant désigné de l'Employeur, il informe de la durée de l'absence ou de la prolongation de cette dernière afin de planifier les activités du service.

3. **Indemnité**

L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical son salaire au taux de salaire horaire pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire ou d'indemnité.

20.05 **Congés sans solde**

1. Le salarié concerné doit aviser par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. L'Employeur accorde par écrit, pour un motif qu'il juge raisonnable et si les besoins des opérations, le permettent, un congé sans solde sans perte d'ancienneté d'une durée minimale d'un (1) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois.

Au besoin l'Employeur peut exiger une pièce justificative au soutien de sa demande.

2. Avant son départ, le salarié collabore à la familiarisation de son remplaçant si l'Employeur en voit la nécessité. Pas plus d'un (1) salarié à la fois bénéficie de la présente disposition.
3. Durant son congé sans solde, le salarié accumule son ancienneté et à son retour, il reprend son poste; à défaut, tout autre poste que son ancienneté lui permet selon les modalités de la convention.
4. Le salarié doit aviser l'Employeur par écrit, avec copie au Syndicat, au moins un (1) mois avant sa date prévue de retour, de son intention de revenir au travail.

Le salarié qui désire modifier sa date prévue de retour peut le faire en avisant l'Employeur par écrit au moins un (1) mois à l'avance de sa nouvelle date de retour sous réserve de l'acceptation de l'Employeur.

5. Le salarié en congé sans solde continue de bénéficier des assurances collectives. Il doit toutefois continuer d'assumer la totalité du coût de ces bénéfices.
6. Le salarié en congé sans solde n'accumule plus les bénéfices suivants durant son congé :
 - congés fériés,
 - congés sociaux,
 - congés de maladie,
 - congés mobiles,
 - vacances.
7. À son retour, le salarié se verra attribuer la moyenne du nombre d'heures travaillées et refusées en temps supplémentaire dans son poste, aux fins de calcul pour le rappel au travail en temps supplémentaire.

20.06 **Fonction de juré (témoin)**

1. Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, candidat juré, il reçoit de l'Employeur la différence entre le montant qu'il reçoit de la cour à titre de juré et son salaire horaire pourvu que :
 - a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu de la cour ;
 - b) le salarié avise l'Employeur à l'avance aussitôt qu'il est lui-même avisé ;
 - c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré ;
 - d) le salarié soit appelé comme juré un jour normalement travaillé.
2. Lorsqu'un salarié est requis par la Ville de servir comme témoin dans une cause reliée à son travail ou est appelé à servir comme témoin dans une cause reliée à son travail, la Ville lui paie son salaire comme s'il était au travail ainsi que les frais de voyage, déplacements et repas, s'il y a lieu.

ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE

Assurance collective

21.01 **Contribution de l'Employeur**

L'Employeur s'engage à contribuer à raison de cinquante pour cent (50 %) du coût du régime d'assurance collective au bénéfice des salariés.

21.02 **Contribution du salarié**

La contribution du salarié au régime d'assurance collective est de cinquante pour cent (50 %) du coût et est d'abord appliquée au coût de l'assurance salaire longue durée.

L'Employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution de ce dernier au régime d'assurance collective.

21.03

Assureur et bénéfices

1. L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur les bénéfices actuels du régime d'assurance collective de la Ville de Saint-Georges (section manuels) au bénéfice des salariés pour la durée de la présente convention.

Étant donné que le régime d'assurance invalidité courte durée a été modifié le 1^{er} juillet 2006 pour être remplacé par un programme de supplément au chômage (P.S.C.), il est convenu que le salarié recevra de l'Employeur une avance d'indemnité représentant soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire régulier hebdomadaire, et ce, jusqu'à ce que le salarié commence à recevoir son indemnité de remplacement du revenu en vertu du programme du R.H.D.C.C. (Ressources humaines développement des compétences du Canada). Chaque salarié s'engage à rembourser la Ville les montants ainsi avancés dès réception du premier chèque d'assurance chômage. Si le salarié n'effectue pas le remboursement complet, la Ville se remboursera le solde en prélevant, à même le salaire ou à même les différentes banques au dossier de paye du salarié. Il en est de même si le R.H.D.C.C. ne reconnaissait pas l'invalidité du salarié.

Les moyens de recouvrement prévus au paragraphe précédent n'empêchent en rien la Ville d'utiliser les recours de droit commun si ceux mentionnés aux présentes étaient ou devenaient inefficaces.

2. Toute modification au régime d'assurance collective est établie conjointement par entente écrite entre les parties, à défaut de quoi les bénéfices en vigueur sont maintenus.

Copie maîtresse de la police d'assurance de la section : employés manuels, est remise au Syndicat en retranchant les informations à caractère nominatif.

Copie du rapport d'expérience est remis au Syndicat en y retranchant les informations à caractère nominatif.

3. **Comité d'assurance**

À compter du jour de la signature de la convention collective, les parties forment un comité d'assurance composé de deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat pour surveillance et contrôle de l'assurance collective.

21.04

Adhésion des nouveaux salariés

Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention, n'a pas acquis son droit d'ancienneté et tout salarié embauché après la signature de la convention, doit adhérer au régime d'assurance collective au premier jour de la période de prime suivant de deux (2) mois la date d'emploi. L'Employeur convient de faire remplir les formules nécessaires à leur adhésion et de les transmettre à l'assureur.

21.05 **Mise à pied et maintien de l'assurance**

1. L'Employeur continue de payer sa part de la prime d'assurance collective à l'égard des salariés absents lors d'une mise à pied pendant une durée de vingt-quatre (24) semaines de calendrier.
2. En cas de maladie ou d'accident, le salarié est exonéré de la prime durant la totalité de son absence et le coût de cette exonération est assumé par l'Employeur ou inclus à la police d'assurance dont bénéficie le salarié, si de tels bénéfices sont disponibles à la police d'assurance émise au nom du groupe de salariés et de la Ville.

L'employé qui néglige de fournir les documents exigés par l'assureur pour permettre l'exonération des primes se verra imputer la totalité du coût des assurances pour toute la durée de l'absence.

21.06 **Régime de retraite**

Sous réserve des modifications au régime de retraite prévues à la lettre d'entente numéro 10 jointe à la présente convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime complémentaire de retraite des salariés.

Tout nouveau salarié doit adhérer au régime de retraite à compter du jour où il acquiert son ancienneté ou suivant les modalités du régime, le cas échéant.

21.07 **Fonds de solidarité FTQ**

- a) 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.
- b) Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de retenir sur le salaire de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, la somme indiquée par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- c) 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 ou, s'il y a lieu, par l'intermédiaire du responsable local (RL).

Les parties conviennent que par défaut, conformément aux *lois de l'impôt provincial et fédéral*, les salariés bénéficieront immédiatement sur leur paie des réductions d'impôt auxquelles ils ont droit lorsqu'ils participent au Fonds par retenue sur le salaire. Trente (30) jours avant la fin de l'année, le salarié par écrit peut demander à l'Employeur de modifier pour l'année suivante de ne plus accorder le crédit d'impôt immédiatement sur la paie, et ce, avec l'accord de l'Employeur.

- d) L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remise du Fonds.

21.08 **Retraite progressive**

Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à un salarié de réduire la prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de retraite.

L'octroi du programme de retraite progressive est sujet à une entente écrite préalable entre le salarié et l'Employeur dont une copie est remise au Syndicat.

Les modalités de prise de retraite progressive du salarié sont établies pour la durée de ce congé qui prend fin au départ à la retraite.

L'Employeur accorde au salarié une réduction d'un (1) jour de travail à la semaine régulière de travail en regard du poste qu'il détient pour une retraite progressive aux conditions suivantes :

1. Être un salarié régulier à temps complet ;
2. Avoir accumulé dix (10) ans d'ancienneté et plus ;
3. Avoir au moins cinquante-neuf (59) ans au moment de l'entrée en vigueur de la retraite progressive ;
4. En faire la demande écrite à son directeur de service au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'entrée en vigueur de la retraite progressive et au plus six (6) mois avant l'âge de **cinquante-neuf (59) ans**. Les demandes et l'adhésion au programme se font par ordre de priorité (premier arrivé, premier servi) ;
5. La demande écrite doit indiquer la date du début de l'entrée en vigueur de la retraite progressive et la date de fin ;

Dans le cas où un salarié n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la nouvelle date ;

6. La décision du salarié qui bénéficie d'une semaine réduite de travail est irrévocable quant à sa durée et la durée de la retraite progressive ne peut excéder **trois (3) ans** à compter du moment de son entrée en vigueur. Le salarié doit alors quitter pour une retraite définitive.
7. Le directeur du service et le salarié doivent convenir du jour de la semaine où le salarié est absent pour son horaire réduit ;

Au six (6) mois après entente avec l'Employeur les parties peuvent convenir de modifier la journée de congé.

8. À moins d'une autorisation écrite de l'Employeur, un maximum de quatre (4) salariés cols bleus sans toutefois dépasser un (1) salarié par poste peuvent bénéficier du programme ;
9. Le salarié qui prend sa retraite progressive accumule son ancienneté de la même façon que les autres salariés ;
10. Durant la retraite progressive, le salarié a droit à tous les avantages prévus à la convention collective au prorata des heures travaillées, le congé férié ne peut cependant pas être déplacé.

La cotisation de l'Employeur et du salarié sur le régime de retraite est calculée sur le salaire à temps complet. L'employeur s'engage à modifier le règlement du régime de retraite le plus rapidement possible et agir rétroactivement si nécessaire.

11. À moins de mesure exceptionnelle, aucun temps supplémentaire n'est payable si le salarié doit travailler lors de sa journée de congé sur les heures régulières ;
12. Pour les assurances collectives, le salarié est régi par les conditions prévues au contrat, il est entendu que certains items, dont l'assurance médicale complémentaire ne peut être calculée au prorata du salaire.
13. **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- Retraite anticipée
- Démission
- Congédiement
- Consentement écrit entre le salarié et l'Employeur
- Décès

ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL – ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX – ACCIDENT DU TRAVAIL

22.01 Principes généraux

1. Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
2. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail.

22.02 Comité paritaire de santé et de sécurité au travail

1. Les parties constituent un comité paritaire de santé et de sécurité au travail ci-après appelé « comité paritaire » suivant les dispositions de la loi.
2. L'ensemble des représentants du Syndicat est de deux (2) salariés maximum de la section « cols bleus » et l'ensemble des représentants de l'Employeur est de deux (2) membres maximum.
3. Pour des raisons de sérieuses, le comité doit se réunir à la demande d'une partie. Chaque réunion tenue par le comité est suivie d'un procès-verbal. Chaque membre du comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions, lesquels sont dressés par l'Employeur et remis aux membres dans les deux (2) semaines qui suivent chaque réunion.
4. Les représentants au sein du comité sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions, aux enquêtes paritaires et aux visites d'inspection.

5. L'Employeur doit afficher les noms des membres du comité de santé et de sécurité sur le tableau d'affichage.
6. Le comité paritaire doit veiller à l'amélioration des conditions de santé, de sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés.
7. Toute recommandation majoritaire émanant du comité paritaire doit être soumise à l'Employeur.
8. Les représentants du Syndicat au sein du comité sont libérés par l'Employeur pour participer à des cours ou session de formation reliés à la Commission de la santé et de la sécurité au travail.
9. Le Syndicat nomme parmi les membres du comité de santé-sécurité une personne qui le représentera lors d'enquête tenue par la CNESST à l'occasion d'un accident du travail ou lorsqu'un salarié exerce un droit de refus conformément aux dispositions de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**.

Lors de telles interventions, le représentant syndical doit être avisé que sa présence est requise et peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour la durée de cette intervention. À défaut d'être rejoint dans le délai lui permettant d'exercer sa fonction, celui-ci est remplacé par un autre représentant syndical.

Le rappel en dehors des heures de travail d'un représentant dans le cadre du présent article, est rémunéré à son taux horaire pour le temps de son intervention.

10. Les rencontres du comité sont fixées sur les heures de travail régulières. Pour toute rencontre fixée en dehors de ces heures, le salarié est rémunéré à son taux horaire régulier. Si le salarié y assiste il peut demander que ces heures à taux régulier soit transféré dans une banque de temps compensé, et ce, même si sa banque de temps compensé prévu à l'article 16.10 a atteint le maximum. Les mêmes modalités prévues à l'article 16.10 s'appliquent pour utiliser ces heures de congés compensés.

22.03 **Travail dangereux**

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, véhicule de transport, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité jusqu'à ce que cette machine, véhicule de transport, outil ou autre équipement ne soit remis en état normal d'opération.

22.04 **Accessoires de sécurité**

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.

22.05 **Premier secours**

1. L'Employeur doit organiser et maintenir un service de premier secours pour ses salariés qui subissent des accidents. Ce service de premier secours doit être en conformité avec les dispositions de la loi.

2. Une trousse de premiers soins doit être placée et maintenue dans chaque camion.

22.06 **Chambres de toilette**

L'Employeur doit aménager des chambres de toilette en nombre suffisant, conformes à la *Loi des établissements industriels et commerciaux* et fournir tous les accessoires nécessaires tels que : savon, serviettes, etc. Les salariés ont le droit d'utiliser ces chambres de toilette lorsque nécessaire.

22.07 **Uniformes et équipements spéciaux**

1. L'Employeur fournit gratuitement à ses salariés les uniformes ou vêtements spéciaux dont ceux-ci ont besoin dans l'exercice de leur tâche de travail, tels que :
Vêtements ; bottes de caoutchouc ; imperméables ; bottes de sécurité ; casques de sécurité ; doublures de casques de sécurité ; salopettes ; mitaines ou gants de cuir ou de caoutchouc, selon le cas ; masques à gaz ou tout uniforme ou vêtements spéciaux requis par la loi.
2. L'achat de bottes de sécurité, de bottes de caoutchouc et salopettes doit se faire par l'employé chez le fournisseur choisi par la Ville, en dehors de ses heures de travail (sans solde).
3. Cet équipement ne doit être utilisé que pour le travail de la Ville et doit être remis chaque jour au garage de la Ville, après la journée de travail.
4. Le salarié doit rapporter l'item usagé ou détérioré au contremaître afin d'obtenir l'item neuf dont il a besoin.
5. L'Employeur fournit lunettes de sécurité teintées, claires et fumées.

La Ville rembourse, sur présentation d'une facture pour le salarié qui porte des lunettes **certifié CSA** avec prescription, un montant maximum de deux cents (200.00\$) dollars pour lunettes avec verres réguliers ou un maximum de trois cents (300.00\$) dollars pour lunettes avec foyer progressif. Cette réclamation peut être faite tous les vingt-quatre (24) mois.

22.08 **Accident du travail et maladie professionnelle**

En autant que la chose soit possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son chef de division avant de quitter son travail.

22.09 **Invalidité**

L'Employeur doit tenter d'assurer au salarié qui a acquis son droit d'ancienneté et qui ne peut accomplir normalement le travail, dû à une incapacité physique, un poste dont il peut accomplir normalement le travail.

Les parties déterminent, lorsque le cas se présente, les tâches qu'un salarié invalide peut exercer de même que le taux de salaire, le cas échéant.

Le salarié ainsi déplacé reçoit le salaire établi pour cette nouvelle tâche. La présente clause n'a pas pour effet d'obliger l'Employeur à créer un poste afin d'accueillir un travailleur ayant des limitations fonctionnelles.

Cependant, le salarié peut se prévaloir des bénéfices d'invalidité prévus au régime d'assurance.

ARTICLE 23 DROITS ACQUIS – PERMIS DE CONDUIRE – SÉCURITÉ D'EMPLOI

23.01 Stationnement

Les salariés bénéficient gratuitement de l'usage du terrain de stationnement de l'Employeur situé près de l'établissement où travaillent les salariés. Ces terrains de stationnement sont entretenus par l'Employeur.

23.02 Changement d'adresse

Tout salarié doit faire connaître son adresse et son numéro de téléphone et tout changement ultérieur au préposé à la paie de l'Employeur.

23.03 Cases

L'Employeur doit mettre à la disposition de ses salariés, à un endroit facile d'accès, des cases fermant à clef pour leur permettre de déposer leurs vêtements ou autres effets personnels. Les cadenas sont cependant de la responsabilité des salariés.

23.04 Permis de conduire

Le salarié doit aviser immédiatement l'Employeur lorsque son permis de conduire devient invalide ou que des modifications y sont apportées.

Un salarié dont l'emploi exige la possession d'un permis de conduire et qui perd son permis maintient son emploi dans un poste où le permis de conduire n'est pas requis.

Il est entendu que lors d'une telle éventualité, les tâches dans lesquelles le salarié sera réaffecté seront choisies par l'Employeur, son salaire sera celui du poste qu'il sera appelé à occuper.

Lorsqu'il reprend possession de son permis de conduire, le salarié retourne à son ancien poste et cela s'applique pour tous les salariés qui ont été déplacés lors de l'événement précité.

23.05 Changements économiques, techniques ou technologiques

1. Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans les systèmes administratifs de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout

mettre en œuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

2. **Maintien des droits**

Par conséquent, aucun salarié n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de salaire ni de poste, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques.

23.06 **Travail à forfait ou à sous-contrat**

L'Employeur peut en tout temps faire exécuter du travail à forfait ou à sous-contrat s'il n'a pas l'équipement nécessaire et/ou les salariés qualifiés en vertu de l'article 13.02, pour exécuter le travail.

23.07 **Sécurité d'emploi**

1. Le fait de faire exécuter du travail à forfait ou à sous-contrat ne pourra, pour les salariés à l'emploi à la date de la signature de la convention, entraîner de congédiement, de suspension, de mise à pied, de fermeture de poste, ni subir de baisse de salaire, de réduction de journée ou de semaine régulière des salariés.
2. En aucun temps, la présente clause n'aura pour effet d'obliger la Ville à l'achat ou à la location de machinerie supplémentaire pour effectuer ses travaux.
3. Cependant, la présente ne peut avoir pour effet d'empêcher la Ville de procéder à des mises à pied saisonnières durant la période s'étendant du premier (1^{er}) novembre au trente (30) avril de chaque année sauf pour les salariés à son emploi le 26 septembre 2001 pour lesquels l'Employeur garantit l'emploi de ceux-ci cinquante-deux (52) semaines par année quarante (40) heures par semaine.
4. Durant la mise à pied saisonnière, soit du premier (1^{er}) novembre au trente (30) avril de chaque année, l'Employeur peut rappeler au travail un salarié en mise à pied pour une période minimum de huit (8) heures consécutives par journée ouvrable ou pour deux périodes d'une demi-journée consécutive par jour ouvrable.

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

24.01 **Formation**

1. Pour tout salarié requis par l'Employeur de suivre des cours de perfectionnement et/ou des cours de recyclage reliés directement à son emploi, l'Employeur défraie en totalité le coût des cours et des accessoires s'y rattachant. De plus, lesdits cours ci-haut prévus sont donnés durant les heures régulières de travail ou sont suivis en dehors des heures régulières de travail et sont rémunérés à temps régulier.

Le salarié peut, à son choix, choisir d'être rémunéré pour les heures de cours suivi en dehors des heures régulières de travail ou choisir d'accumuler un congé dont le nombre d'heures est équivalent au nombre d'heures de cours auxquels il a dû assister.

2. Le salarié qui accepte de suivre des cours de perfectionnement a également droit au remboursement de ses dépenses, de repas, les péages, les stationnements et de kilométrage; selon la politique de la Ville de Saint-Georges en vigueur au moment du remboursement.

24.02 **Politique de formation et perfectionnement de la Ville (aide financière)**

1. Le salarié qui désire suivre de son propre gré des cours de formation ou perfectionnement en dehors de sa semaine régulière de travail peut, avant son inscription, demander une aide financière à l'Employeur.
2. La demande est traitée en fonction de la Politique de la Ville.

24.03 **Liste d'éligibilité**

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'une liste d'éligibilité contenant le nom de salariés réputés éligibles aux postes de l'unité d'accréditation ou d'intention pour connaître les intérêts des salariés. Les modalités d'application se retrouvent dans la lettre d'entente « liste d'éligibilité ».

ARTICLE 25 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

- 25.01 Tant que la Ville possède un programme d'aide au personnel, il permet aux représentants du Syndicat d'en faire la promotion.
- 25.02 Le programme d'aide au personnel contient des dispositions à l'effet que le salarié est libre d'y participer et a droit à la pleine confidentialité pour le traitement de son dossier, le cas échéant.
- 25.03 Il est entendu que l'Employeur peut mettre fin au programme d'aide au personnel et il en est le seul responsable.

ARTICLE 26 DROITS PARENTAUX

- 26.01 L'Employeur convient de respecter les dispositions des lois et règlements relativement au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental. Ces dispositions font partie intégrante de la convention collective comme si elles étaient reproduites au long.

ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION

- 27.01 La convention est en vigueur à partir du premier (1^{er}) janvier 2019 jusqu'au trente et un (31) décembre 2025.
- 27.02 Les dispositions de cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.



27.03

Cependant, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur doit payer à chaque salarié et aux retraités le taux horaire (régulier et supplémentaire) et les primes prévues à l'annexe « A », et ce, rétroactivement au premier (1^{er}) janvier 2019 sur chaque heure payée à l'exclusion de la prime de garde pour laquelle il n'y a aucune rétroactivité. Il est de plus entendu que la rétroactivité du journalier-récurer s'effectuera selon le calcul suivant : Taux du poste journalier récurer prévu à l'annexe A – (taux du journalier de l'ancienne convention + prime du récurer).

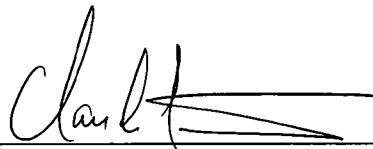
L'Employeur prélèvera pour toutes les années touchées par le calcul de la rétroactivité les cotisations salariales relatives au régime complémentaire de retraite de la Ville de Saint-Georges tel qu'il existait avant la signature de cette convention collective en tenant compte des modifications entrées en vigueur au 1^{er} novembre 2020 (l'entente loi 15).

L'employeur accepte de verser, partiellement ou intégralement, la somme qui est due au salarié directement dans un REER du fonds de solidarité FTQ si ce dernier en fait la demande. Dans la semaine suivant la signature de la convention, le salarié remplit le formulaire fourni par le service des finances pour témoigner de leur volonté.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-GEORGES CE 27^e JOUR DE janvier 2021.

VILLE DE SAINT-GEORGES

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5197 (COLS BLEUS)



CLAUDE MORIN, MAIRE



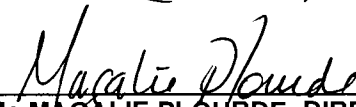
ÉRIC GENESSE, PRÉSIDENT



Me ISABELLE BEAULIEU, GREFFIÈRE




PIERRE-LUC FECTEAU, VICE-PRÉSIDENT



Me MAGALIE PLOURDE, DIRECTRICE



STEEVEN POULIN, TRÉSORIER



GUY BILODEAU, DIRECTEUR



MARC-ANDRÉ ROY, CONSEILLER SCFP

ANNEXE « A »

POSTES-TAUX DE SALAIRE HORAIRE-PRIMES

POSTE	31-12-2018	Ajustement salarial	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022	01-01-2023	01-01-2024	01-01-2025
		1er janvier 2019	2,50%	1,69%	1,69%	2,19%	2,25%	2,25%	2,50%
Chef d'équipe général (aqueduc)	28,89 \$		29,61 \$	30,11 \$	30,62 \$	31,29 \$	32,00 \$	32,72 \$	33,53 \$
Chef d'équipe général (voirie)									
<i>N.B. Lorsqu'il est désigné par l'Employeur pour remplacer le chef de division, il reçoit une prime additionnelle de :</i>	1,26 \$		1,29 \$	1,31 \$	1,34 \$	1,36 \$	1,40 \$	1,43 \$	1,46 \$
Mécanicien	28,27 \$		28,98 \$	29,47 \$	29,96 \$	30,62 \$	31,31 \$	32,01 \$	32,81 \$
Aide-mécanicien	24,98 \$		25,60 \$	26,04 \$	26,48 \$	27,06 \$	27,67 \$	28,29 \$	29,00 \$
Conducteur de pelle, pelle hydraulique et tous chargeurs sur roues et ouvrier spécialisé aux bâtiments	26,66 \$		27,33 \$	27,79 \$	28,26 \$	28,88 \$	29,53 \$	30,19 \$	30,95 \$
Chauffeur de camion 10 roues, camion à sel, camion récurer et opérateur de balai	25,82 \$		26,47 \$	26,91 \$	27,37 \$	27,97 \$	28,60 \$	29,24 \$	29,97 \$
Journalier, horticulteur	24,98 \$		25,60 \$	26,04 \$	26,48 \$	27,06 \$	27,67 \$	28,29 \$	29,00 \$
Concierge	24,98 \$		25,60 \$	26,04 \$	26,48 \$	27,06 \$	27,67 \$	28,29 \$	29,00 \$
* Rémunération CHEF D'ÉQUIPE DE SECTION (Voir lettre d'entente « chef d'équipe de section »)	31-12-2018	Ajustement salarial	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022	01-01-2023	01-01-2024	01-01-2025
		01-01-2019	2,50%	1,69%	1,69%	2,19%	2,25%	2,25%	2,50%
Rémunération horaire* Chef d'équipe de section (mécanicien)	30,49 \$	30,74 \$	31,51 \$	32,04 \$	32,58 \$	33,30 \$	34,05 \$	34,81 \$	35,68 \$
Rémunération horaire* Chef d'équipe de section	26,45 \$	26,70 \$	27,37 \$	27,83 \$	28,30 \$	28,92 \$	29,57 \$	30,24 \$	30,99 \$
Rémunération horaire* Camion récurer	26,59 \$		27,25 \$	27,72 \$	28,18 \$	28,80 \$	29,45 \$	30,11 \$	30,86 \$
Rémunération horaire* Journalier récurer	25,75 \$		26,39 \$	26,84 \$	27,29 \$	27,89 \$	28,52 \$	29,16 \$	29,89 \$
Primes									

Prime Permis de conduire classe 1 (Transport avec fardier lorsqu'il fait le travail)	0,77 \$		0,79 \$	0,80 \$	0,82 \$	0,83 \$	0,85 \$	0,87 \$	0,89 \$
Prime de garde (Voir lettre d'entente « personne de garde »)	18,45 \$	20,30 \$	20,80 \$	21,15 \$	21,51 \$	21,98 \$	22,48 \$	22,98 \$	23,56 \$
	43,05 \$	47,36 \$	48,54 \$	49,36 \$	50,19 \$	51,29 \$	52,45 \$	53,63 \$	54,97 \$
	38,95 \$	42,85 \$	43,92 \$	44,66 \$	45,41 \$	46,41 \$	47,45 \$	48,52 \$	49,73 \$
	82,00 \$	90,20 \$	92,46 \$	94,02 \$	95,61 \$	97,70 \$	99,90 \$	102,15 \$	104,70 \$
Contrat de répartition	-			33,06 \$	33,62 \$	34,35 \$	35,13 \$	35,92 \$	36,82 \$

* Cette rémunération additionnelle ne s'applique pas au chef d'équipe général

TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE	
Lors de l'embauche, le salarié est classé au taux de l'occupation 0 à 6 mois. Malgré ce qui précède, l'Employeur peut le classer à un taux horaire supérieur compte tenu de son expérience. Le Syndicat est avisé par écrit. Ces pourcentages sont également applicables lors de remplacement à des postes comportant des taux de salaire supérieurs, incluant le temps supplémentaire.	
- de 0 à 6 mois	80 % Taux de l'occupation
- de 6 à 12 mois	90 % Taux de l'occupation
- de 12 à 18 mois	95% Taux de l'occupation
- de 18 mois et plus	100 % Taux de l'occupation

Il est entendu que les augmentations de salaire prévues à la convention sont garanties par l'Employeur.

A la signature de la convention collective, l'Employeur convient de payer un montant forfaitaire de trois cents (300.00 \$) dollars à tous les salariés. En contrepartie, le syndicat se désiste de tous les griefs actifs à cette date.

ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ

<u>Noms, prénoms</u>	<u>Ancienneté</u>	<u>Poste</u>
	6 juin 1988	Chauffeur de camion 10 roues
	23 janvier 1989	Chef d'équipe - réseau-voirie
	24 avril 1989	Conducteur pelle-rétro excavatrice, pelle hydraulique et chargeur sur roues
	1er avril 1991	Chef d'équipe-général - voirie
	8 novembre 1994	Conducteur pelle-rétro excavatrice, pelle hydraulique et chargeur sur roues
	24 avril 1998	Chef d'équipe-réseau, voirie, fuites
	29 novembre 1999	Chef d'équipe - Mécanicien
	22 avril 2002	Chauffeur de camion 10 roues
	15 juillet 2002	Chef d'équipe de section – imm. et équipements - signalisation
	15 juillet 2002	Chef d'équipe– imm. équip. bât. espaces verts
	27 juin 2005	Concierge
	28 juin 2005	Chauffeur de camion 10 roues
	29 juin 2005	Chauffeur de camion 10 roues
	13 juin 2006	Chef d'équipe général - aqueduc
	15 juin 2006	Journalier
	16 juin 2006	Chef d'équipe réseau, voirie, pavage.
	19 juin 2006	Chef d'équipe-réseau, voirie, fuites.
	28 août 2006	Conducteur de pelle rétro excavatrice, pelle hydraulique et chargeur sur roues
	13 mai 2008	Journalier
	14 mai 2008	Chauffeur de camion 10 roues
	20 octobre 2008	Journalier
	29 août 2011	Chauffeur de camion 10 roues
	28 mai 2012	Journalier
	29 mai 2012	Chauffeur de camion 10 roues
	10 novembre 2014	Journalier
	6 juillet 2015	Journalier
	22 septembre 2015	Mécanicien
	30 mai 2016	Mécanicien
	22 août 2016	Journalier

[REDACTED]	23 août 2016	Journalier
	13 mai 2019	Journalier
	14 mai 2019	Journalier

LETTRE D'ENTENTE NO. 1 Objet : Concierge - Description de poste

Sous la responsabilité du chef de division, le préposé à l'entretien des bâtiments et commissionnaire, contribue à l'entretien ménager des immeubles à bureau de la Ville.

Il est aussi chargé de divers travaux d'entretien aux dits bâtiments.

Enfin, il assure le transport de communications et de colis entre les différents points de service de la Ville.

Résumé des tâches :

- Préparer les salles de réunion.
- Effectuer des travaux d'entretien ménager durant les heures normales de bureau.
- Effectuer les réparations mineures aux immeubles de la Ville.
- Transporter entre les différents immeubles de la Ville et ailleurs sur ou à l'extérieur du territoire, communications, colis ou autres objets.
- Acheminer aux différents services les colis reçus à leur intention.
- Ajuster dans les immeubles les différents systèmes de chauffage, aération, etc.
- Effectuer les travaux de conciergerie hors contrat.
- Tenir les inventaires et rédiger les rapports nécessaires à l'occasion de son travail.
- Effectuer toutes tâches connexes requises par son chef de division.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2 Objet : La paie aux deux (2) semaines

Sur préavis de soixante (60) jours, tous les salariés de la Ville seront payés sur une base de deux (2) semaines. Le salaire sera payé tous les deux (2) mercredis.

Pour ce faire, les parties se rencontreront pour faciliter la transition.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3 Objet : Programme de formation pour l'obtention de permis conduire de classe 3

ATTENDU QUE la Ville de Saint-Georges exige, dans certains postes, un permis de conduire provincial de classe 3, permis émis par la Société de l'assurance automobile du Québec.

ATTENDU QUE la Ville s'engage à aider les salariés à obtenir ce permis de conduire.

Les parties conviennent de maintenir la pratique passée.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4 Objet : Liste d'éligibilité

ATTENDU que les parties désirent établir une procédure concernant la liste d'éligibilité.

ATTENDU que l'objectif de la liste d'éligibilité est d'assurer le remplacement temporaire **de plus de 11 jours** des différents postes de l'unité d'accréditation par les salariés en privilégiant l'ordre d'ancienneté parmi les salariés qualifiés.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie des présentes.
2. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.
3. L'Employeur **convient** des critères et des qualifications requises pour être inscrit sur les postes de la liste d'éligibilité.
4. Au mois de mars de chaque année, l'Employeur procédera à un affichage afin de connaître les noms des salariés, qui désirent être inscrits sur les postes de la liste d'éligibilité, à l'exception des postes de chef d'équipe général, de concierge et du mécanicien.
5. L'Employeur affiche les salariés capables d'occuper le ou les postes de la liste l'éligibilité et en remettra une copie au Syndicat. Cette liste est tenue à jour et affichée au garage municipal. Pour être admissible sur les postes de la liste d'éligibilité, le salarié doit être capable d'occuper le ou les postes immédiatement.
6. Les salariés non retenus ayant démontré leur intérêt pourront bénéficier d'accompagnement dans un délai raisonnable dans le but d'acquérir les connaissances requises pour être admissibles aux postes de la liste d'éligibilité. Cet accompagnement sera fait sous réserve des besoins d'opération de l'Employeur. L'Employeur décidera du nombre de salariés pouvant bénéficier d'accompagnement et priorisera les salariés par ancienneté. Pendant la période d'accompagnement d'un salarié, l'Employeur déterminera le soutien normalement requis afin que le salarié puisse acquérir la compétence sous réserve du paragraphe 8.
7. L'Employeur peut administrer tout genre de test fait par des personnes exclues de l'unité d'accréditation (cadre ou firme externe). L'Employeur informera le Syndicat de sa décision et celui-ci pourra faire part de ses observations et recommandations. Si l'Employeur décide de recourir à des tests, ceux-ci devront être pertinents et en relation avec les exigences normales du poste. L'Employeur fournira les résultats au salarié. L'employeur encadrera le salarié qui bénéficie de l'accompagnement par différents moyens internes ou externes afin de permettre au salarié d'acquérir cette compétence. L'employeur déterminera le soutien normalement requis nécessaires afin que le salarié puisse acquérir la compétence sous réserve du paragraphe 8.
8. Le salarié en accompagnement pourra profiter d'un maximum de deux (2) évaluations selon les besoins d'opérations après avoir démontré qu'il a fait les démarches nécessaires pour s'améliorer afin de se rendre apte à la liste d'éligibilité, dans un délai raisonnable.
9. Les salariés ne pourront faire partie de la liste d'éligibilité avant d'avoir obtenu la formation, les permis ou autres exigences légales requises.

10. Il est entendu qu'un salarié ne pourra recevoir de l'accompagnement que pour un seul poste à la fois sur une période d'une (1) année soit de mars à mars. Si un poste requiert de la formation d'appoint, l'Employeur décidera du nombre de salariés à former par ancienneté et décidera du moment où le salarié pourra bénéficier de la formation, et ce, dans un délai raisonnable.
11. Seuls les postes vacants de façon temporaire devront être comblés à partir de la liste d'éligibilité si les besoins de l'Employeur l'exigent. Advenant qu'un mécanicien postule pour combler un remplacement temporaire, ce dernier obtiendra le salaire du poste qu'il remplace.

Considérant qu'il n'y a que 3 mécaniciens à l'emploi de la Ville, le syndicat accepte que pour les seules causes d'absence pour maladie ou accident de travail des salariés étant demeurés dans leur emploi de mécanicien, l'employeur pourra rappeler ceux étant affectés pour combler un poste temporaire et les affecter dans leur emploi de mécanicien.

12. Le salarié par rotation qui aura reçu de l'accompagnement et qui intégrera la liste d'éligibilité, ne peut refuser d'effectuer le travail en temps régulier lorsqu'il sera appelé à le faire, contrairement à celui qui possédait déjà la formation inscrit sur la liste d'éligibilité.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5 **Objet : Personne de garde**

ATTENDU que les parties veulent établir une procédure concernant la garde applicable à la signature de la convention collective.

ATTENDU que les parties veulent assurer la transition de ces nouvelles règles et établir les conditions de travail applicables aux personnes de garde.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie des présentes.
2. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.
3. La personne de garde reçoit les appels pour le service des travaux publics de Ville de Saint-Georges en dehors des heures régulières de travail couvrant habituellement les sept (7) jours de la semaine. Celle-ci peut répondre sans qu'il soit requis de se déplacer auquel cas, **aucune rémunération ne sera payée** par l'Employeur considérant que cela fait partie de sa rémunération.
4. Il est entendu que certaines demandes sont dirigées directement vers des salariés ou des entrepreneurs sans que la situation ne nécessite une sortie de la personne de garde par exemple : réservoir d'eau potable, station de pompage, bâtiment, contrats externes, etc.
5. La personne de garde doit faire le suivi des requêtes qui lui sont adressées. Elle peut faire le travail seule en autant que ce soit sécuritaire et que les habitudes de travail soient respectées et si elle a besoin d'autre(s) salarié(s), elle doit faire le rappel de ces derniers au travail.
6. La personne de garde doit remplir les rapports qu'ils lui sont demandés et doit communiquer avec le chef de division concerné pour toute anomalie ou question. Pendant la période de garde le salarié ne peut-être rappeler dans son poste à moins de situation exceptionnelle.
7. Lors de sorties en dehors de son horaire régulier, la personne de garde reçoit le taux de salaire prévu pour le chef d'équipe général. Si la personne de garde doit se déplacer, elle reçoit, la rémunération prévue pour un rappel au travail.
8. La garde est répartie à tour de rôle selon une roulette basée par ancienneté. Les salariés qui sont actuellement désignés pour la garde conservent leur droit jusqu'au premier affichage suivant la signature de la convention collective sous réserve d'acceptation des nouvelles conditions par ces derniers.
9. L'Employeur convient des critères et qualifications requises pour être personne de garde.
10. La garde sera attribuée aux 6 salariés qui auront inscrit leur nom sur l'affichage parmi ceux qui respecteront les critères et qualifications exigées, et ce, par ancienneté. Un salarié qui se retire volontairement de la liste ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié plus jeune qui y est inscrit. En cas de pénurie de candidats, l'employeur peut recourir à l'externe ou utiliser un salarié cadre (chef de division).
11. L'Employeur affiche le nom des personnes qui ont été retenues à titre de personne de garde et en remet une copie au Syndicat. Cette liste est tenue à jour et affichée au garage municipal.

12. Les salariés non retenus ayant démontré leur intérêt pourront bénéficier d'accompagnement dans un délai raisonnable dans le but d'acquérir les connaissances requises pour être une personne de garde. Cet accompagnement sera fait sous réserve des besoins d'opération de l'Employeur. L'Employeur décidera du nombre de salariés pouvant bénéficier d'accompagnement. L'Employeur priorise le choix des salariés par ancienneté.
13. Un salarié qui s'inscrit pour être sur la liste de garde est tenu d'y demeurer pour 12 mois. En tout temps une personne de garde pourra se retirer de la liste de personne de garde si un autre salarié considéré qualifié par l'employeur accepte de le remplacer sur la liste.
14. Lorsqu'un salarié désigné pour la garde n'est pas disponible suite à un imprévu, celui-ci doit l'offrir selon l'ordre chronologique du tour de rôle pour trouver un remplaçant parmi les salariés sur la liste de garde et aviser le directeur du service ou son représentant. L'Employeur ne peut recevoir de grief ou être tenu responsable d'une erreur dans l'offre de garde.
15. L'échange de journée ou de semaine complète entre les salariées est permis. Le salarié doit l'offrir selon l'ordre chronologique à tour de rôle. Le salarié doit trouver son remplaçant et aviser le directeur de service ou son représentant. L'Employeur ne peut recevoir de grief ou être tenu responsable d'une erreur dans l'offre de garde. Le salarié appelé à remplacer un autre salarié tel que mentionné ne perd pas son tour de garde.
16. La période garde débute à 7h25 la première journée ouvrable de la semaine et se termine à 7h25 la première journée ouvrable de la semaine suivante. Si le salarié n'est pas présent au début et/ou à la fin de la semaine de garde, il doit se rendre au service des travaux publics pour remettre ou recevoir les clefs, le cellulaire et tout autre document et doit donner les explications au chef de division sans aucun frais pour le temps et son déplacement.
17. La personne de garde n'a habituellement pas à faire la continuité de travail. Toutefois, la personne de garde devra remplacer le chef d'équipe de section qui aura refusé une continuité du travail. Dans les cas où la personne de garde et le chef d'équipe de section seraient la même personne, il est entendu que le taux de salaire sera celui du chef d'équipe de section.
18. Les heures effectuées en temps supplémentaire sont inscrites dans le registre de temps supplémentaire.
19. L'Employeur fournit à ses frais, à la personne de garde un cellulaire.
20. L'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des personnes de garde.
21. La prime de la personne de garde s'établit comme suit à partir de la signature de la convention collective (taux 2021):
 - Pour la période estivale du 15 avril au 1^{er} novembre, vingt et un et cinquante et un (\$21,51) dollars par jour durant la semaine régulière de travail et cinquante et dix-neuf (\$50,19) dollars par jour la fin de semaine et les jours fériés.
 - Pour la période hivernale du 2 novembre au 14 avril quarante-cinq et quarante et un (\$45,41) dollars par jour durant la semaine régulière de travail et quatre-vingt-quinze et soixante et un (\$95,61) dollars par jour la fin de semaine et les jours fériés.
 - L'employeur élimine l'entente du contrat de répartition et le travail sera maintenant accompli par la personne de garde. En plus de la prime prévue au paragraphe précédent (période minimale

du 1^{er} décembre au 31 mars), l'employeur s'engage à répartir la somme ainsi épargnée à la personne de garde. En 2020, cela représente un montant de trente-trois et six (\$33,06) / jour. Si tous les salariés de garde n'effectuent pas le travail en remplacement du contrat de répartition, il est entendu que l'employeur ne versera pas cette prime supplémentaire.

- Les primes, incluant le montant du contrat de répartition prévus aux paragraphes précédents sont majorées des augmentations prévues à la convention collective à compter de la signature de la convention collective.
- Les salariés effectuant la garde ont le choix de se faire payer la prime de garde ou de cumuler en argent le montant dans une banque à cet effet pour le reprendre en temps.
- Le salarié qui désire reprendre en temps le montant cumulé dans sa banque plutôt que se le faire payer, se verra octroyer en temps l'équivalent du montant en argent cumulé dans sa banque divisé par le taux horaire du chef d'équipe général et reconvertie en heure.
- Il est entendu que la banque pour la garde est indépendante de la banque de temps accumulée déjà prévue à la clause temps supplémentaire de la présente convention collective de travail.
- Il est entendu qu'un maximum de quarante (40) heures en temps peuvent être cumulé annuellement dans la banque de garde et que celle-ci devra être vidée en décembre de chaque année. A défaut, le solde sera payé au salarié.

22. En cas de problématique, les parties s'engagent à faire les ajustements nécessaires au bon fonctionnement de la présente.

23. La présente entente est valide pour une période de douze (12) mois suivant la signature de la **présente** convention collective. À la fin de cette période, les parties devront reconduire la présente entente selon les mêmes modalités ou en faisant les adaptations nécessaires pour son bon déroulement.

LETTRE D'ENTENTE NO. 6 Objet : Chef d'équipe de section

ATTENDU les discussions pour le renouvellement de la convention collective 2019-2025.

ATTENDU que les parties veulent établir une procédure concernant l'attribution de postes de chefs d'équipe de section établir les conditions de travail applicables aux postes de chef d'équipe de section.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie des présentes.
2. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.
3. L'Employeur détermine le nombre de postes de chef d'équipe de section régulier. Pour le ou les postes saisonniers, l'Employeur détermine le nombre et la durée de ce ou ces postes.
4. L'Employeur convient des critères et des qualifications requises pour le poste de chef d'équipe de section.
5. Les postes de chef d'équipe de section régulier et saisonnier seront accordés aux salariés qui auront inscrit leur nom sur l'affichage et qui respecteront les critères et qualifications, et ce, par ordre d'ancienneté.
6. L'Employeur affichera les noms des personnes ayant été retenues à titre de chef d'équipe de section et en remettra copie au Syndicat. Toute modification à cette liste sera également transmise au Syndicat et sera affichée.
7. Les salariés non retenus ayant démontré leur intérêt pourront bénéficier d'accompagnement dans un délai raisonnable, et ce, dans le but d'acquérir les connaissances requises pour l'obtention de ces postes. Cet accompagnement est fait sous réserve des besoins d'opération de l'Employeur. L'Employeur décidera du nombre de salariés pouvant bénéficier d'accompagnement et l'Employeur priorisera les salariés par ancienneté.
8. En cas d'absences (moins de 11 jours) prévues à la convention collective, l'Employeur désigne parmi les salariés de la liste d'éligibilité un salarié pour remplacer le chef d'équipe de section régulier ou saisonnier, si les besoins d'opération l'exigent. Le salarié qui remplace un chef d'équipe de section régulier et saisonnier conserve son poste et reçoit le salaire de chef d'équipe de section, sous réserve de l'application de l'article 14.02.
9. Si le poste devient vacant temporairement (plus de 11 jours) pour cause de maladie ou d'accident, l'Employeur doit remplacer le chef d'équipe de section régulier ou saisonnier parmi les salariés de la liste d'éligibilité qui peuvent remplir les exigences de l'emploi et par ancienneté. Le salarié reçoit le salaire du poste de chef d'équipe de section et conservera son poste, sous réserve de l'application de l'article 14.02 et du paragraphe 11 de la lettre d'entente # 5.
10. Le salarié qui occupe le poste de chef d'équipe de section régulier ou saisonnier est considéré comme un journalier aux fins de la liste de rappel, et ce, selon la section dont il fait partie.

11. Un salarié qui occupe le poste de chef d'équipe de section régulier ou saisonnier et qui ne veut plus occuper ce poste après la période de familiarisation de trente (30) jours sera considéré comme journalier dans sa section.
12. Le chef d'équipe de section qui aura débuté un travail dans son horaire régulier aura la possibilité d'en faire la continuité comme chef d'équipe. En cas de refus, la personne de garde devra le remplacer.
13. Avant d'être sur la liste d'éligibilité, si une formation d'appoint est requise, le salarié devra attendre que la Ville organise une telle formation dans un délai raisonnable.
14. En cas de problématique, les parties s'engagent à faire les ajustements nécessaires au bon fonctionnement de la présente.
15. La présente entente est valide pour une période de six (6) mois suivant la signature de la présente convention collective. À la fin de cette période, les parties devront reconduire la présente entente selon les mêmes modalités ou en faisant les adaptations nécessaires pour son bon déroulement permettant à l'Employeur de combler ses besoins d'opérations et de s'assurer d'une souplesse de gestion. Aucun grief n'est recevable durant cette période.

LETTRE D'ENTENTE NO. 7 Objet : Loi 430

- ATTENDU** 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 appelé la Loi) ;
- ATTENDU** la nécessité d'ajuster les paramètres de la convention collective à la réalité du milieu et des besoins du service en période hivernale ;
- ATTENDU** que cette lettre d'entente concerne uniquement l'aspect de l'épandage des produits fondants ;
- ATTENDU** que les parties désirent prendre entente sur les modalités suivantes.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie des présentes ;
2. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective ;
3. La durée de la présente lettre d'entente pour la saison hivernale s'échelonne pour la période débutant au plus tard le 1^{er} dimanche de décembre pour se terminer le samedi suivant le 15 mars.

COMPOSITION DES GROUPES DE CONDUCTEURS

4. Pour les besoins du service, les salariés sont divisés en deux (2) groupes de travail composés de façon suivante :
 - a. Groupe numéro 1 : les cinq (5) conducteurs attirés à l'épandage du sel ainsi que le poste temporaire « camion à sel » (matin);
 - b. Groupe numéro 2 : les conducteurs capables d'exécuter la tâche de l'épandage de sel ainsi que le poste temporaire « camion à sel » fin de semaine.

Dans le groupe 1, les salariés seront rappelés au travail selon le nombre d'heures en commençant par celui qui a le moins d'heures.

Dans le groupe 2, salarié titulaire du poste temporaire camion à sel pour la saison hivernale (de fin de semaine) possède une priorité de rappel et se trouve donc toujours en tête de liste de ce groupe à l'exception des contraintes imposées par l'horaire de travail.

HORAIRE ET HEURES DE TRAVAIL RÉGULIERS EN PÉRIODE HIVERNALE

5. En ce qui concerne le conducteur de camion à sel poste temporaire de fin de semaine, l'horaire de travail régulier s'établit de la façon suivante trente-six (36) heures travaillées - quarante (40) heures payées du vendredi au dimanche inclusivement. Les heures sont réparties de la manière suivante :

- a. Vendredi :
- | | |
|-------------------|-------|
| 07 h 25 à 11 h 55 | |
| 11 h 55 à 12 h 55 | Repas |
| 12 h 55 à 20 h 25 | |
- b. Samedi :
- | | |
|-------------------|-------|
| 04 h 25 à 11 h 55 | |
| 11 h 55 à 12 h 25 | Repas |
| 12 h 25 à 16 h 55 | |
- c. Dimanche :
- | | |
|-------------------|-------|
| 03 h 55 à 11 h 55 | |
| 11 h 55 à 12 h 55 | Repas |
| 12 h 55 à 16 h 55 | |

Puisque ce salarié possède un horaire de travail de trente-six (36) heures, étalé sur trois (3) jours consécutifs, celui-ci ne pourra bénéficier d'un rappel au travail et/ou en continuité entre le jeudi 20 h 25 et le lundi 16 h 25.

Rappel au travail pour l'épandage des fondants, abrasif, seulement.

- Afin de répondre aux impératifs de la loi, un conducteur de camion à sel groupe 1 peut être rappelé au travail après avoir complété ses heures normales de travail, mais seulement à compter de 00 h 25 pour se terminer à 07 h 25. Il peut continuer sa journée normale de travail par la suite, mais doit quitter au plus tard à 16 h 25 afin d'avoir une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.
- Le salarié du groupe 2 peut faire une continuité ou être rappelé après ses heures normales de travail, mais à compter de 16 h 25 et ne peut excéder 23 h 25.
- Advenant l'absence ou l'impossibilité pour un conducteur du groupe 1 d'être présent au travail, celui-ci peut être remplacé par un salarié du groupe 2 sur base volontaire. Pour faciliter les activités et le contrôle, le salarié du groupe 2 ayant accepté la relève suit l'horaire de travail du groupe 1 et termine la journée de travail aux heures du groupe 1.
- En cas d'absence ou d'un congé prévu à la convention collective, un chauffeur désigné du groupe #1, en alternance, fera à compter de 03 h 55 le matin la tournée de sécurité des rues et des écoles. L'horaire et la liste des salariés sur celui-ci, fixe pour la saison, sont établis par ordre d'ancienneté et l'alternance des conducteurs débute par ordre d'ancienneté.

Horaire de rappel pour les fins de semaine ou pour un congé férié.

- Après 23 h 00, lorsqu'un rappel au travail est nécessaire un jour de fin de semaine ou un jour férié, le rappel s'effectue au sein du groupe 1.

Au cours des heures qui suivent, tous les rappels reçus avant 11 h 00 le matin sont offerts au sein du personnel du groupe 1. Les salariés du groupe 1 ainsi rappelés devront obligatoirement quitter leur poste de travail au plus tard à 16 h 25. Pour les rappels reçus après 11 h 00 le matin, ceux-ci sont octroyés prioritairement aux salariés du groupe 2. Ils devront quitter le poste de travail au plus tard à 23 h 00.

PÉRIODE FLOTTANTE

11. Une zone tampon se situe entre 23 h 25 et 00 h 25 sur semaine à l'horaire normal de travail. Cette période en est une de transition entre deux (2) quarts de travail. Un rappel peut être fait pour couvrir cette période transitoire, mais seulement si un salarié répond aux impératifs de la loi entre deux postes de travail. Le salarié rappelé sera à la disposition de l'Employeur pour trois (3) heures minimums. Tout rappel demandé pour la période flottante fait avant 23 h 00, les salariés du groupe 2 seront sollicités, et pour tout rappel fait après 23 h 00, celui-ci s'effectue au sein du groupe 1.

HEURES DE REPOS

12. Pour commencer un poste de travail, le salarié doit avoir pris au moins huit heures de repos consécutives. Celui-ci ne peut conduire lorsque, depuis le début du poste de travail :
 - Treize heures de conduite sont accumulées,
 - Quatorze heures de travail se sont accumulées,
 - Seize heures se sont écoulées.

POSSIBILITÉS PERMISES PAR LA LOI

13. Le conducteur peut conduire jusqu'à quinze heures par poste de travail lorsqu'il est nécessaire, pour assurer la sécurité du public, de débayer le chemin public en raison d'une accumulation de neige ou d'y épandre du fondant ou des abrasifs. Toutefois, pour pouvoir conduire selon les termes précédents, le salarié choisit l'une des options suivantes :
 - a. Il retranche deux heures de repos qui ne font pas partie des huit heures consécutives exigées et les ajoute aux huit heures de repos consécutives qu'il prend à la fin de son premier, de son deuxième ou de son troisième poste de travail. Un poste de travail est : le temps compris entre deux périodes d'au moins huit heures de repos consécutives. Il lui est permis de faire ce retranchement pour deux postes de travail consécutifs.
 - b. Il retranche deux des huit heures de repos consécutives prises à la fin du poste de travail de même que deux heures de repos qui ne font pas partie des huit heures consécutives exigées et les ajoute aux huit heures de repos consécutives prises à la fin du deuxième poste de travail. Il ne peut alors faire ce retranchement qu'au cours d'un seul poste de travail.

FICHE JOURNALIÈRE

14. Le conducteur doit remplir une fiche journalière sur laquelle sont consignées toutes ses activités. L'Employeur fournit au salarié copie du dit registre.

RENCONTRES

15. Les parties conviennent de tenir des séances de travail régulièrement, et ce, afin de s'assurer du bon fonctionnement de l'entente, d'effectuer les ajustements nécessaires et de valider la présente lettre d'entente. Ces rencontres sont convoquées par l'une ou l'autre des parties au moins cinq (5) jours ouvrables. Un ordre du jour et un procès-verbal de la rencontre seront tenus.

LETTRE D'ENTENTE NO. 8 Objet : Ouverture de deux (2) postes de chauffeur de camion

CONSIDÉRANT, les discussions entre les parties pour le renouvellement de la convention collective **2019-2025.**

CONSIDÉRANT, les diverses modalités prévues à la convention collective pour les titulaires de chauffeur de camion 10 roues et ce, plus précisément aux articles 15.01.2, 15.01.3, 15.02, 15.03 et 17.01 de la présente convention collective.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie des présentes.
2. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.
3. À la signature de la présente convention collective, l'Employeur procédera au même moment à l'abolition du poste d'opérateur de balai mécanique et affichera selon les modalités prévues à la convention collective ; deux (2) postes de chauffeurs de camion 10 roues.

LETTRE D'ENTENTE NO. 9 Objet : Horaire de travail 4 jours - principes

ATTENDU que l'horaire de quatre (4) jours est applicable à compter du premier lundi suivant le 15 de mars, jusqu'au premier dimanche de novembre de chaque année.

Horaire de travail proposé – 4 JOURS X 10 heures						
	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
Début	*06h55	* 06h55	06h55	06h55	06h55	
Fin	16h55	16h55	16h55	16h55	16h55	
Heures payées	10h	10h	10h	10h	10h	40 heures
Pause am 9h45 à 10h00	00h15	00h15	00h15	00h15	00h15	
Dîner 11h55 à 12h35	00h40	00h40	00h40	00h40	00h40	
Pause pm 14h50 à 15h00	00h10	00h10	00h10	00h10	00h10	
La pause de l'après-midi passe de 15 minutes à 10 minutes						

- * Horaire de 4 jours soit du lundi au jeudi (groupe A) ou du mardi au vendredi (groupe B), le nombre de salariés est déterminé par l'Employeur pour chacun des groupes en considérant le poste et l'ancienneté dans le choix du salarié. Toutefois, deux (2) salariés pourront convenir en informant leur chef de division immédiat vingt-quatre (24) heures à l'avance d'échanger leurs quarts de travail. Il est entendu que ces échanges n'engendrent pas de travail à taux supplémentaire.

Le concierge à l'Hôtel de Ville et les mécaniciens ne peuvent se prévaloir de l'horaire de quatre (4) jours. Il est toutefois entendu que l'employeur leur offrira le choix entre l'horaire actuel et l'horaire cinq (5) jours du lundi au vendredi de 7:00 à 12:00 et de 12:30 à 15:30. Ces derniers n'ont pas droit à la demie (1/2) heure de diner payée.

- Les pauses sont prises sur les lieux de travail.
- Le temps de déplacement du midi est inclus dans les quarante (40) minutes rémunérées. La période du dîner peut être déplacée après entente (avec l'employeur) afin d'assurer la continuité des travaux à effectuer.
- Le midi les salariés peuvent se déplacer de leur lieu de travail vers l'endroit le plus près de leur lieu de travail soit :
 - Caserne St-Jean-de-la-Lande
 - Caserne #4 (Motel industriel)
 - Salle des pompiers (Hôtel de Ville)
 - Garage municipal (3636, 16^e Avenue)
 - Parc Caron
 - Un local conforme aux dispositions de la loi et règlements passés en vertu de celle-ci est aménagé où les salariés peuvent se reposer et manger durant les périodes de repas.

- La période du dîner est payée si le salarié effectue huit (8) heures de travail, sauf en raison de maladie ou d'accident **ou s'il a débuté son travail avant l'horaire régulier cette période sera prise en compte dans le calcul.**
- **Jours de fêtes chômés et payés (article 19) :** Une banque de congé férié de cent quatre (104) heures est allouée en début **d'année** pour chaque salarié. Lorsque le jour de fête chômé et payé coïncide avec une journée régulière de travail, l'équivalent d'une journée de travail de huit (8) heures sera déduite de la banque de congé. Pour les heures manquantes lors de la période de l'horaire de quatre (4) jours, le salarié peut utiliser soit du sans solde ou sinon, prendre du temps dans ses autres banques.

Si le congé férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, le salarié peut reprendre le congé dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié, et ce, après entente avec l'Employeur. Pour tout congé qui n'a pas été utilisé, le solde demeure dans la banque et est payable au taux régulier au cours du mois de décembre de chaque année.

Congés mobiles (article 19.02) – congés sociaux (article 20.01) : Pour les congés sociaux (**article 20.01**) lorsqu'un salarié utilise un tel congé prévu à la convention collective, celui-ci bénéficie d'une journée régulière de travail sauf en ce qui concerne le mariage auquel cas le salarié bénéficie de quatre (4) jours avec solde. Une journée régulière de travail est égale à dix (10) heures.

- **Congés de maladie (article 20.02) :**

La banque de congé de maladie est transformée en heures pour un total ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) heures qui est alloué pour chacun des salariés. Lorsque le salarié s'absente, la banque de congé de maladie est réduite du nombre d'heures utilisées.

- **Taux horaire de chef d'équipe général :** Lorsque désigné par l'Employeur lors d'absence du chef de division ou pour assumer plus de responsabilité que son poste l'exige ce salarié obtient le taux horaire de chef d'équipe général pour le nombre d'heure entendu avec le supérieur.
- Les parties modifieront et adapteront les articles nécessaires dans le cadre d'un CRT.
- La présente entente est valide pour une période de douze (12) mois de calendrier suivant la signature de la présente convention collective. À la fin de cette période, les parties devront reconduire la présente entente selon les mêmes modalités ou en faisant les adaptations nécessaires pour son bon déroulement.

LETTRE D'ENTENTE NO 10 Objet : Régime de retraite

ENTRE

VILLE DE SAINT-GEORGES DE BEAUCE

Ci-après appelée : « la Ville »

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)
SECTION LOCALE 5197**

Ci-après appelé : « le Syndicat »

OBJET : Modification du Régime de retraite des employés

ATTENDU : les discussions dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2019-2025;

ATTENDU : que les parties se sont entendues sur les modalités pour modifier le régime de retraite actuel des employés cols bleus de la Ville;

ATTENDU : que la présente entente ne modifie en rien celle de la Loi 15 ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

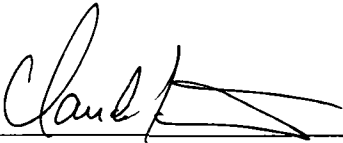
1. En considération des augmentations salariales prévues à l'annexe « A », les parties conviennent de modifier le Régime de retraite de la façon suivante :

Pour chaque année de service reconnu à titre d'employé col bleu à compter du 1^{er} janvier 2020 :

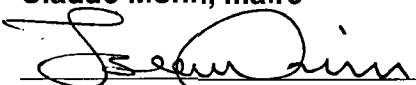
- a) 1.4% du salaire final moyen jusqu'à concurrence du MGA moyen ; plus
 - b) 2.0% de l'excédent du salaire final moyen sur le MGA moyen.
2. Pour le calcul des cotisations requises, malgré la règle du décalage, le coût du régime tel que modifié sera établi à 13.42% % (à être révisé suite aux évaluations actuarielles post-restructuration) incluant le fonds de stabilisation de 10% du coût du régime lorsqu'applicable, et ce, rétroactivement au 1^{er} janvier 2020.
 3. Le taux sera donc de 6.71% (à être révisé suite aux évaluations actuarielles post-restructuration) pour les employés cols bleus, jusqu'à ce qu'une évaluation actuarielle soit faite.
 4. Le taux de 6.71% (à être révisé suite aux évaluations actuarielles post-restructuration), incluant le fonds de stabilisation, devra donc être modifié en fonction de chacune des évaluations actuarielles futures.
 5. L'objet de cette modification n'est pas d'attribuer des bénéfices supplémentaires avant le 1^{er} janvier 2020 et les autres paramètres du régime sont conservés.
 6. Les parties conviennent de modifier le Règlement du régime de retraite pour mettre en application la présente lettre d'entente.

En foi de quoi les parties ont signé ce 27 ° jour du mois de janvier 2021

Ville de Saint-Georges




Claude Morin, maire




Me Isabelle Beaulieu, greffier

Syndicat canadien de la
fonction publique (SCFP) –
Section locale 5197



Eric Genesse, président



Pierre-Luc Fecteau, Vice-Président

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

VILLE DE SAINT-GEORGES
(Ci-après appelée : « l'Employeur »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)
Section locale 5197 cols bleus

(Ci-après appelé : « le Syndicat »)

Objet : Sujet à discuter au cours de la présente convention collective

ATTENDU le renouvellement de la convention collective


ATTENDU que les parties ont décidé de poursuivre les discussions sur certains sujets.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie des présentes.
2. Au moment où ils en conviendront, les parties discuteront des sujets suivants en comité des relations du travail.
3. Discussion en regard de la juridiction du Syndicat en regard des autres accréditations à la Ville de Saint-Georges.
4. Discussion en regard des activités spéciales offertes par la Ville en courant d'année afin de comprendre son fonctionnement, la responsabilité de l'événement, l'éligibilité des personnes qui doit y travailler, etc.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

Le 27 janvier 2021,
Ville de Saint-Georges


Par : Me Magalie Plourde
Directrice des Ressources Humaines et des
services juridiques

Le 26-1 2021,
Syndicat canadien de la fonction publique,
SECTION LOCALE 5197 (cols bleus)


Par : Éric Genesse, président

LETTRÉ D'INTENTION

ENTRE

VILLE DE SAINT-GEORGES
(Ci-après appelée : « l'Employeur »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)
Section locale 5197 cols bleus
(Ci-après appelé : « le Syndicat »)

Objet : Pratique passée en relation avec la lettre d'entente no. 4 de la convention collective 2019-2025

ATTENDU le renouvellement de la convention collective.

ATTENDU qu'une lettre d'entente portant le numéro 4 à la présente convention collective mentionne une pratique passée.

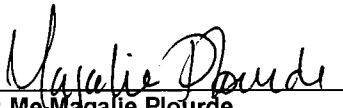
ATTENDU que les parties ont convenues de se remettre un document établissant la pratique.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie des présentes.
2. Le salarié qui souhaite faire les démarches vers l'obtention d'un permis de conduire de classe 3 doit le faire à l'extérieur des heures de travail et assumer les frais s'y rattachant.
3. Une fois le permis de conduire temporaire obtenu, l'Employeur permet au salarié de se pratiquer à l'extérieur des heures de travail avec les camions appartenant à la Ville. Toutefois, il doit être accompagné d'un salarié détenant un permis de conduire de classe 3. Ce temps de pratique est non rémunéré et ce, autant pour le salarié que pour son accompagnateur.
4. Pour les fins de l'examen pratique, l'Employeur permet au salarié d'utiliser les camions de la Ville. Le salarié devra être accompagné d'un salarié détenant un permis de conduire de classe 3 pour s'y rendre. Sauf pour le salarié allant passer l'examen, le temps de l'accompagnateur est rémunéré par l'Employeur s'il doit s'absenter du travail.
5. La présente entente cessera de s'appliquer après que le salarié ait accumulé deux échecs.
6. Le salarié peut faire une demande de remboursement des frais qu'il encourt dans le cadre de la présente entente, laquelle est traitée conformément aux dispositions de la Politique de formation et de perfectionnement de la Ville de Saint-Georges.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

Le 27 janvier 2021,
Ville de Saint-Georges


Par : Me Magalie Plourde
Directrice des Ressources Humaines et
des services juridiques

Le 26-1 2021,
Syndicat canadien de la fonction publique,
SECTION LOCALE 5197 (cols bleus)


Par : Éric Genesse, président