



FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS

SECTEUR MUNICIPAL

CLAUSES MATURES ET PARTICULIÈRES

INTRODUCTION

Ces clauses proviennent **intégralement** des conventions collectives existantes à la FEESP. Elles peuvent contenir certaines fautes ou anglicisme. Par conséquent, nous vous suggérons de ne pas faire de copier-coller avec ces textes.

Portez une attention particulière au caractère gras dans les clauses, c'est ce que nous voulons faire ressortir comme particularités.

Nous recommandons également d'utiliser les termes de la convention collective type.

Ces clauses peuvent servir à faciliter un débat lors de la préparation de votre projet de convention collective et nous espérons que cet outil de travail vous sera utile. Cependant, nous vous recommandons fortement de faire une analyse du contexte de la négociation en compagnie de la personne conseillère syndicale avant d'intégrer certains de ces principes dans vos cahiers de négociation.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION	11
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE	12
ARTICLE 4 – DROIT DE DIRECTION	13
ARTICLE 5 – PROTECTION DU TRAVAIL COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	14
ARTICLE 6 – FUSION OU ANNEXION, FUSIONNEMENT OU CHANGEMENT DE SERVICE	17
ARTICLE 7 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	18
ARTICLE 8 – PRÉROGATIVES SYNDICALES	23
ARTICLE 9 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	27
ARTICLE 10 – COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	29
ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	30
ARTICLE 12 – ARBITRAGE	31
ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES	32
ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ	33
ARTICLE 15 – MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	36
ARTICLE 16 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	38
ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	41
ARTICLE 18 – CONGÉS DE MALADIE	43
ARTICLE 19 – CONGÉ ANNUEL	44
ARTICLE 20 – JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS	47
ARTICLE 21 – CONGÉ SANS TRAITEMENT	49
ARTICLE 22 – CONGÉS SPÉCIAUX	51
ARTICLE 23 – CONGÉS POUR REponsabilités FAMILIALES OU PARENTALES	52
ARTICLE 24 – ASSURANCE COLLECTIVE	54
ARTICLE 25 – RÉGIME DE RETRAITE	55
ARTICLE 26 – RÉMUNÉRATION	57
ARTICLE 27 – NOUVELLE APPELLATION D'EMPLOI	59
ARTICLE 28 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	60
ARTICLE 29 – FORMATION	61
ARTICLE 30 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	62
ARTICLE 31 – VÊTEMENTS DE TRAVAIL	64
ARTICLE 32 – REMBOURSEMENT DES FRAIS	65
ARTICLE 33 – PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE	66
ARTICLE 34 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	67
ANNEXES	68

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.05 Salarié permanent à temps complet

Désigne tout salarié embauché en vue de devenir salarié permanent à temps complet qui a terminé sa période d'essai et qui a la **garantie annuelle d'heures** mentionnées à l'article 7. **Le salarié ayant acquis le statut de salarié permanent à temps complet le conserve par la suite.**

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

1.06 Salarié permanent à temps partiel

Exemple 1

Désigne tout salarié embauché en vue de devenir salarié permanent à temps partiel qui a terminé sa période d'essai mais qui effectue à l'année généralement moins d'heures que ce qui est prévu à l'article 7 et qui peut être appelé à effectuer des heures de travail en dehors de la semaine régulière du service concerné. **Cette catégorie de salariés ne peut avoir pour effet d'empêcher de pourvoir ou de créer un poste permanent à temps complet.** L'horaire de travail d'un salarié permanent à temps partiel doit prévoir un **minimum de trois (3) heures de travail** par semaine sauf lors de fermeture temporaire du service concerné.

Le salarié permanent à temps partiel a droit aux avantages prévus à la convention collective à l'exception du paiement des jours de fêtes chômés et payés, des congés maladie, des congés mobiles et de l'assurance collective pour lesquels il reçoit une majoration de quatorze virgule huit pour cent (14,8 %) du salaire régulier sur chaque paie. Cependant, si le salarié permanent à temps partiel est éligible à l'assurance collective, il doit adhérer à l'assurance et la majoration ci-haut mentionnée est réduite à dix pour cent (10 %).

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

Exemple 2

Tout salarié qui travaille moins d'heures hebdomadairement que le nombre d'heures régulières prévu à l'article 5 pour le poste occupé et qui a complété la période de probation de sept cent vingt (720) heures à la satisfaction de la Ville.

À l'exception du salarié occupant la fonction de chauffeur patrouilleur ou d'assistant opérateur de surfaceuse, dont la semaine normale de travail est de plus de trente-deux (32) heures par semaine mais moins de quarante (40) heures par semaine, le nombre d'heures travaillées par un salarié permanent à temps partiel ne doit pas dépasser quatre-vingts pour cent (80 %) du total du nombre d'heures travaillées par un salarié permanent tel que défini à l'article 5.01, le tout selon les besoins déterminés par la Ville.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective et les bénéfices monétaires prévus à la convention collective sont **calculés et payés au prorata des heures travaillées**. Malgré ce qui précède, le salarié permanent à temps partiel bénéficie de quatre-vingts pour cent (80 %) de l'allocation d'ancienneté prévue au paragraphe 7.03 ou si le temps travaillé dépasse quatre-vingts pour cent (80 %) des heures travaillées, du pourcentage de l'allocation d'ancienneté au prorata des heures réellement travaillées.

Lorsque le nombre d'heures travaillées sur l'horaire habituel de travail d'un salarié permanent à temps partiel dépasse quatre-vingts pour cent (80 %) du total du nombre annuel d'heures travaillées par un salarié permanent, le poste devient un nouveau poste permanent à combler selon les dispositions de l'article 24.

Lorsque des heures de travail additionnelles sont offertes au salarié permanent à temps partiel en dehors de sa fonction habituelle afin qu'il bénéficie d'un temps de travail élargi hors de sa fonction à temps partiel, les heures ainsi offertes ne sont pas comptabilisées dans le quatre-vingts pour cent (80 %) ci-dessus mentionné.

(Ville de Sorel – c.c. 2012-2016)

1.07 Salarié occasionnel

Exemple 1

Désigne tout salarié embauché pour le remplacement d'un salarié permanent qui est absent du travail dû à l'un ou l'autre des différents congés prévus à la convention collective, et ce, pour la durée dudit remplacement. Un salarié occasionnel peut également être embauché lors d'un surcroît de travail pour une période qui ne doit pas excéder sept (7) mois de calendrier. **À défaut d'entente, le salarié dont la période d'embauche excède sept (7) mois obtient l'un des statuts de salarié permanent. Cette catégorie de salariés ne peut avoir pour effet d'empêcher de pourvoir ou de créer un poste permanent.**

Le salarié occasionnel a droit aux avantages prévus à la convention collective à l'exception du paiement des jours de fêtes chômés et payés, des congés maladie, des congés mobiles et de l'assurance collective pour lesquels il reçoit une majoration de quatorze virgule huit pour cent (14,8 %) du salaire régulier sur chaque paie. De plus, il reçoit deux pour cent (2 %) pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit. Ce dernier avantage est également versé sur chaque paie. Le salarié occasionnel qui obtient le statut de salarié permanent se voit réduire de sa première paie de vacances le montant reçu à titre d'indemnité de vacances en tant que salarié occasionnel.

À l'embauche, l'employeur doit indiquer au salarié occasionnel s'il est embauché sur une base à temps complet ou à temps partiel.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

Exemple 2

Le salarié temporaire est celui qui est embauché pour remplacer un salarié régulier ou en période d'essai absent pour toute cause prévue par la convention collective, ou pour faire face à un surcroît temporaire de travail.

Dans le cas d'un surcroît temporaire de travail, le salarié temporaire ne peut travailler pour une durée excédant six (6) mois continus, à moins d'une entente entre les parties syndicale et patronale. Une telle entente doit indiquer la date de début et de fin de l'utilisation du salarié temporaire et la nature du travail à être effectué. Une copie de l'entente est remise au salarié.

Par ailleurs, lors de tout surcroît temporaire de travail d'une durée prévue supérieure à un (1) mois, l'Employeur doit indiquer, au Syndicat et au salarié, la date prévue de début et de fin de l'utilisation du salarié temporaire ainsi que la nature du travail à être effectué. De même, à partir du moment où un surcroît temporaire de travail excède une durée d'un (1) mois de façon imprévue, l'Employeur doit indiquer, au Syndicat et au salarié, la date prévue de la fin de l'utilisation du salarié temporaire ainsi que la nature du travail effectué.

Le recours à un salarié temporaire ne doit pas empêcher la création d'un poste régulier de travail.

Le salarié temporaire n'accumule pas d'ancienneté au sens de l'article 18 de la convention collective mais il accumule de la durée d'emploi. La durée d'emploi correspond à la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur, même si l'exécution du travail a été interrompue. La durée d'emploi est calculée à partir de la première date d'inscription sur la liste d'appel.

Lorsqu'un poste vacant est affiché par l'employeur et qu'aucun salarié régulier ne l'obtient, le salarié temporaire qui a le plus de durée d'emploi peut l'obtenir de préférence à un candidat de l'extérieur s'il satisfait aux exigences normales de la fonction. Il est alors soumis aux règles prévues à l'article 5.03.

Lorsqu'un salarié temporaire devient salarié régulier, l'ancienneté qui lui est reconnue en vertu de l'article 18 de la convention collective est calculée en tenant compte du nombre d'heures travaillées à titre de salarié temporaire (par exemple, dans le cas d'un salarié qui obtient un poste de concierge le 1^{er} juillet 1996 et qui termine sa période d'essai le 31 décembre 1996 et qui a travaillé 2 080 heures comme salarié temporaire: $2\,080 \div 40$ heures = 52 semaines; date d'ancienneté: 1^{er} juillet 1995).

L'employeur remet au Syndicat, au mois de février de chaque année, et affiche dans chaque service une liste, à jour au 31 décembre de l'année précédente, des heures travaillées et accumulées depuis leur embauche, par chaque salarié temporaire.

(Ville de l'Île Perreault – c.c. 2011-2015)

Exemple 3

« Personne salariée occasionnelle » désigne :

1. Toute personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée absente, à temps complet ou à l'essai, pour la durée de cette absence.

La personne salariée occasionnelle est licenciée lorsque la personne salariée à temps complet ou à l'essai reprend son poste.

2. Toute personne salariée embauchée lors d'un surcroît de travail ou d'un événement imprévu, pour exécuter des travaux ne s'effectuant que provisoirement pour une période continue n'excédant pas cinq (5) mois à moins d'entente écrite entre les parties.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe précédent, obtient le statut de personne salariée permanente.

Le nombre de personnes salariées occasionnelles à l'emploi de l'employeur ne doit, en aucun temps, excéder cinquante pour cent (50 %) du nombre de personnes salariées permanentes.

L'embauche de personnes salariées occasionnelles excédentaires à cinquante pour cent (50 %) du nombre de personnes salariées permanentes doit faire l'objet d'un accord du syndicat.

En cas de grief, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner la création de postes permanents équivalant au total de ce pourcentage lorsqu'il dépasse cinquante pour cent (50 %).

(Ville de St-Boniface – c.c. 2009-2013)

1.07 Salarié permanent saisonnier

Exemple 1

Désigne tout salarié embauché en vue de devenir salarié permanent saisonnier qui a terminé sa période d'essai et accomplissant la pleine semaine régulière de travail prévue à l'article 7 à son titre d'emploi permanent pour une période inférieure à douze (12) mois dans l'année. **Cette période ne peut être inférieure à sept (7) mois et supérieure à neuf (9). À défaut d'entente, le salarié dont la période d'embauche à**

son titre d'emploi permanent excède neuf (9) mois obtient le statut de salarié permanent à temps complet. Cette catégorie de salariés ne peut avoir pour effet d'empêcher de pourvoir ou de créer un poste permanent à temps complet.

Le salarié permanent saisonnier bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des congés maladie, des congés mobiles et de l'indemnité de vacances annuelles payées qui sont octroyés au prorata de la durée d'emploi dans l'année.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

Exemple 2

Désigne tout salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine normale de travail prévu à l'article 7.1 pour une période inférieure à douze (12) mois dans l'année. Cette période ne peut être inférieure à sept (7) mois et supérieure à neuf (9). Après la période de neuf (9) mois, l'employeur peut faire appel au salarié permanent/saisonnier selon les besoins opérationnels. Le cas échéant, le salarié permanent/saisonnier ne bénéficie pas de la garantie d'heures de travail. À défaut d'entente, le salarié dont la période d'embauche excède annuellement mille huit cents (1800) heures de travail sur une période de deux (2) années consécutives obtient le statut de salarié permanent à temps complet. Malgré ce qui précède, si un salarié permanent/saisonnier est absent durant l'année pour une des raisons suivantes : maladie, lésion professionnelle, congé de paternité, de maternité ou parental et que ce salarié possède plus d'ancienneté que celui ayant travaillé effectivement mille huit cents (1800) heures sur une période de deux années consécutives, l'employeur attribue le poste permanent à temps complet au salarié qui possède le plus d'ancienneté, si la moyenne hebdomadaire des heures effectuées pendant la période travaillée de ce salarié est supérieure au salarié ayant atteint les mille huit cents (1800) heures.

Cette catégorie de salariés ne peut avoir pour effet d'empêcher de pourvoir ou de créer un poste permanent à temps complet.

Le salarié permanent/saisonnier a droit aux avantages prévus à la convention collective à l'exception du paiement des jours fériés payés, des congés de maladie et des vacances qui lui sont alloués au prorata du nombre d'heures travaillées eu égard à une pleine année de travail.

Au 30 janvier de chaque année, l'employeur vérifie le nombre d'heures travaillées au taux normal durant l'année qui se termine le 31 décembre précédent et vérifie si chacun de ses salariés s'est vu créditer ses avantages de façon proportionnelle aux heures travaillées eu égard à une pleine année normale de travail qui est de deux mille quatre vingt (2080) heures pour un salarié des travaux publics de même que le technicien au greffe et de mille huit cent soixante (1860) heures pour un salarié des services administratifs. Le cas échéant, l'employeur lui paie le manque au plus tard le 30 janvier de cette année. Dans le cas où un salarié permanent/saisonnier est absent pendant l'année précédente pour une des raisons suivantes : maladie, lésion professionnelle, congé de maternité, paternité ou parental, il ne sera pas pris en compte dans le calcul de réajustement des

semaines d'absence du salarié; l'indemnité compensatrice étant calculée sur la moyenne hebdomadaire des heures effectuées pendant la période travaillée.

(Ville de Cookshire-Eaton – c.c. 2013-2017)

Exemple 3

Tout salarié qui, en raison de la nature des tâches reliées à son emploi, ne travaille que pendant une certaine période de l'année. **Cette période ne peut être moindre que vingt-six (26) semaines consécutives de quarante (40) heures.** Le salarié saisonnier bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective pendant sa période d'emploi, sauf si autrement prévu dans la présente convention collective. Pendant sa période d'emploi, le salarié saisonnier cumule son ancienneté au prorata des heures travaillées (2080 heures = une année).

Le salarié saisonnier peut, en dehors de sa période d'emploi, être inscrit sur la liste de rappel au même titre que le salarié temporaire. Il a alors priorité de rappel sur les autres salariés temporaires inscrits sur la liste de rappel en autant qu'il possède les habilités de fonctions nécessaires à la tâche et il continue d'accumuler son ancienneté comme s'il occupait son poste permanent.

1. Durant sa période d'embauche, y incluant son affectation dans d'autres fonctions en dehors de sa période normale d'emploi, y incluant son affectation dans d'autres fonctions en dehors de sa période normale d'emploi, ce salarié bénéficie des dispositions de la convention collective, y inclus les assurances collectives.
2. Durant sa période de mise à pied, ce salarié ne bénéficie que de l'assurance-vie et de l'assurance-santé selon la répartition des primes convenues entre les parties.

(Ville de Sorel – c.c. 2012-2016)

Autre : Étudiants

Tout salarié inscrit comme étudiant dans une institution d'enseignement reconnue. Il est entendu que l'étudiant attiré à un service donné ne doit pas effectuer le travail qui relève d'un autre service.

Période d'été : la période d'embauche des salariés étudiants est du 1^{er} lundi de mai au 31 août. Pendant cette période, les salariés étudiants peuvent travailler de jour, de soir et de fin de semaine uniquement.

Période de fin de saison : pendant la période du 31 août à l'Action de grâces de chaque année, le salarié étudiant est affecté (Pluriel ou singulier) de soir et de fin de semaine uniquement.

Les travaux pouvant être effectués par les étudiants se limitent à ce qui suit :

1. Piscine extérieure : surveillance et entretien;

2. Terrains sportifs et aires de jeux : conformément à l'annexe « F » de la présente convention;
3. Activités culturelles et communautaires : conformément à l'annexe « F » de la présente convention.

(Ville de Sorel – c.c. 2012-2016)

ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE

Autre : La personne salariée prend ses directives de son supérieur immédiat et l'Employeur informe la personne salariée du nom de son supérieur immédiat.

(Ville de Gatineau – c.c. 2008-2012)

ARTICLE 4 – DROIT DE DIRECTION

ARTICLE 5 – PROTECTION DU TRAVAIL COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

5.01 Travail du personnel hors unité

Exemple 1

Une personne recevant un traitement de l'employeur et à qui ne s'applique pas la présente convention collective, n'accomplit pas le travail d'une personne salariée régie pas la présente convention collective **à moins qu'une entente** ne soit conclue entre le syndicat et l'employeur.

(Municipalité de Val-des-Monts – c.c. 2012-2016)

Exemple 2

Une personne exclue du certificat d'accréditation ne peut effectuer un travail régi par la convention collective. Toutefois, une personne exclue du certificat d'accréditation peut intervenir ponctuellement lors d'une situation qui présente un caractère d'urgence, d'exception et comportant un danger pour la population.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

Exemple 3

Une personne recevant un traitement de la Ville et à qui ne s'applique pas la présente convention, **n'accomplit pas le travail d'un salarié régi par la présente convention.**

(Ville de Salaberry-de-Valleyfield – c.c. 2010-2015)

5.02 Sous-traitance

Exemple 1

L'employeur peut confier, dans le cours de ses opérations, des travaux à forfait ou en sous-traitance pour l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce travail à forfait ou en sous-traitance n'entraîne pas la mise à pied, le licenciement, la réduction des heures de travail, de la semaine de travail **des salariés de l'employeur**, n'empêche pas le rappel au travail de salariés mis à pied ou en disponibilité qui possèdent les exigences normales pour l'exécution dudit travail. **De plus, les sous-traitants ne peuvent utiliser dans le cadre des opérations les outils et équipements de l'employeur.**

Sur demande, l'employeur doit démontrer au syndicat que les sous-traitants possèdent les qualifications requises à l'exécution desdits travaux et il doit s'assurer du respect des normes de sécurité par ces derniers.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

Exemple 2

L'employeur peut confier, dans le cours de ses opérations, des travaux à forfait ou en sous-traitance pour l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce travail à forfait ou en sous-traitance n'entraîne pas la mise à pied, le licenciement, la réduction des heures de travail, de la semaine de travail des salariés **permanents et occasionnels** de l'employeur, n'empêche pas le rappel au travail de salarié mis à pied ou en disponibilité qui possèdent les exigences normales pour l'exécution dudit travail et que le travail à forfait ou en sous-traitance n'ait pas pour effet de retarder le comblement d'un poste devenu définitivement vacant ou **d'empêcher la création d'un poste permanent.**

(Municipalité de Stoke – c.c. 2013-2018)

Exemple 3

Une **personne non régie** par la présente convention ou un sous-contractant ne doit pas exécuter des travaux qui, par leur nature, sont normalement faits par les personnes salariées régies par la présente convention, **sauf dans les cas suivants** :

- a) Les cas d'urgence, de courte durée en attendant la personne salariée qui doit être appelée aussitôt que possible.
- b) Travaux de génie civil, de construction et d'infrastructures requérant une main-d'œuvre spécialisée que la municipalité ne possède pas.
- c) Travaux exécutés par des personnes couvertes par un projet gouvernemental. Ces travaux nécessitent une entente préalable entre les parties et la personne embauchée sur un tel projet est soumise à l'article « X ».

Toutes nouvelles infrastructures qui viendront s'ajouter à celles déjà existantes seront assumées par les personnes salariées couvertes par la convention collective. Après entente, l'horaire de travail devra être modifié pour s'adapter aux besoins des nouvelles infrastructures.

(Municipalité de St-Boniface – c.c. 2009-2013)

Exemple 4

L'employeur peut confier, dans le cours de ses opérations, des travaux à forfait ou en sous-traitance pour l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce travail à forfait ou en sous-traitance n'entraîne pas la mise à pied, le licenciement, la réduction des heures de travail de la semaine de travail des salarié-es de l'employeur et n'empêche pas le rappel de salarié-es permanents ou occasionnels mis à pied qui possèdent les exigences normales pour l'exécution dudit travail.

De plus, le travail à forfait ou en sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'empêcher de combler un poste devenu définitivement vacant. **Également, l'employeur ne peut donner en concession une partie ou la totalité de ses activités à moins d'entente écrite entre les parties.**

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de continuer d'accorder des travaux à forfait ou en sous-traitance pour les activités ou opérations pour lesquelles il en accordait avant la signature de la convention collective tel que : le déneigement et l'entretien des trottoirs de la municipalité, le déneigement du centre communautaire du secteur Saint-Gérard, l'entretien d'une partie du chemin de Ham Sud et du Chemin des granits ainsi que la réserve de sable et de gravier pour l'hiver.

(Municipalité de Weedon – c.c. 2011-2014)

ARTICLE 6 – FUSION OU ANNEXION, FUSIONNEMENT OU CHANGEMENT DE SERVICE

6.01 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion, annexion ou changement dans les structures juridiques ou administratives de l'employeur, les dispositions de l'article 12.01 s'appliquent intégralement. Advenant le cas où les salariés de la Municipalité deviennent des fonctionnaires ou salariés de la nouvelle entité juridique ils conservent leur ancienneté et avantages sociaux, sans réduction de traitement.

(Ville de Terrasse -Vaudreuil – c.c. 2013-2018)

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7.03 Harcèlement psychologique

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

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

On entend par « harcèlement psychologique », une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Les parties s'entendent pour décourager les pratiques de harcèlement psychologique et collaborent pour prévenir les situations de harcèlement par la mise sur pied de moyens appropriés de sensibilisation et d'information.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un mécanisme de médiation est mis en place pour traiter une plainte de harcèlement psychologique. Ce mécanisme fait appel à une personne-ressource extérieure acceptée par les parties, aux frais de l'employeur, pour traiter la plainte en toute confidentialité et procéder à une médiation. En cas d'échec de la médiation ou à défaut d'une telle médiation, un grief est formulé et est référé à un arbitre comme prévu à la procédure de grief et d'arbitrage.

(Ville de Cookshire-Eaton – c.c. 2013-2017)

Autre : Droits acquis

Exemple 1

À moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, **les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement.** Cependant, la présente convention primera pour fin d'interprétation.

(Ville de l'Île-Perrot – c.c. 2011-2015)

Exemple 2

Lorsque les parties ne s'entendent pas sur l'existence d'un droit acquis, la partie qui l'invoque peut soumettre la question au comité de relations de travail selon les modalités prévues à l'article 15 de la convention.

Dans l'éventualité où les parties ne peuvent venir à une entente de règlement dans le cadre du comité de relations du travail, les parties réfèrent la question à un tribunal d'arbitrage accéléré. Le fardeau de la preuve incombe à la partie qui invoque l'existence du droit acquis.

(Ville de Sorel – c.c. 2012-2016)

Autre : Alcoolisme

Un salarié qui doit s'absenter du travail pour un problème d'alcoolisme et qui reçoit des prestations d'assurance salaire pourra, s'il suit pendant ce temps une thérapie dans un établissement reconnu, obtenir un prêt de la Ville pour un montant maximal de 4 000 \$ afin de l'aider à en défrayer les coûts.

Dans ce cas, la Ville peut prélever un montant de 50 \$ par semaine à même les montants qu'elle verse au salarié en vertu de l'article 16. À compter du retour au travail du salarié, la Ville pourra continuer à se rembourser des sommes prêtées au salarié en prélevant sur sa paie un montant correspondant à 10 % de son salaire brut.

Si l'emploi du salarié prend fin alors qu'un solde reste dû, la Ville peut se rembourser à même toute somme alors due au salarié. S'il reste encore des montants dus, le salarié doit les rembourser dans un délai maximal de trente jours suivant la terminaison de son lien d'emploi sinon la Ville pourra entreprendre tout recours approprié afin d'obtenir le remboursement des sommes qui lui sont dues.

(Ville de l'Île-Perrot – c.c. 2011-2015)

Autre : GPS

En aucun temps, un système GPS ne peut servir de moyen de surveillance ou à recueillir une preuve à l'appui de mesure disciplinaire sauf en cas de faute grave, telle que la négligence d'un salarié ayant causé un accident ou dans le cas de vol de temps.

(Ville de Cookshire-Eaton – c.c. 2013-2017)

Autre : Troisième médecin

Exemple 1

- a) Le salarié, qui à la demande de l'Employeur, doit subir un examen médical peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni d'autres avantages prévus à la convention collective. De plus, le salarié est remboursé de ses frais de déplacement.
 - b) Le médecin du salarié détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre le travail. Cependant, l'Employeur peut faire examiner le salarié absent pour maladie ou accident par le médecin de son choix. En cas de désaccord entre les deux (2) médecins, un troisième (3^e) médecin choisi par ceux-ci, détermine la date de retour au travail.
 - c) L'Employeur assume le coût du certificat médical ainsi que de l'examen s'il le requiert.
- Sur demande, le salarié reçoit une copie de toute évaluation ou expertise médicale ou certificat signé par un médecin.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

Exemple 2

ARBITRAGE MÉDICAL

- a) La personne salariée a le droit de se faire examiner par la personne médecin de son choix. Si cette personne médecin et la personne médecin choisie par l'employeur diffèrent d'opinion, une troisième personne médecin est nommée pour trancher définitivement le cas. **L'annexe B de la présente convention énumère la liste sur laquelle l'employeur et le syndicat se sont entendus pour choisir la troisième personne médecin.**

Auquel cas, tant et aussi longtemps que la décision de la troisième personne médecin n'est pas rendue, la décision de la personne médecin de la personne salariée prévaut, les honoraires de la troisième personne médecin sont payés par l'employeur.

ANNEXE « B » LISTE DES MÉDECINS ARBITRES

Les parties conviennent de nommer, selon le champ d'expertise nécessaire apparaissant à la présente et à tour de rôle dans ce champ d'expertise, la troisième personne médecin selon les dispositions prévues à la clause 16.03 de la présente convention.

Neurologues :...

Orthopédistes/Chirurgien orthopédiste :...

Psychiatres :...

Généralistes :...

1. Les parties conviennent de procéder à des choix et nominations d'experts pour compléter l'« Annexe B » de la présente convention collective.
2. Chaque partie choisit deux (2) experts par catégorie d'expertise à partir de la liste établie par le réseau de la santé et des services sociaux, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective.
3. Les noms des experts choisis sont intégrés dans l'ordre sous leur catégorie respective par tirage au sort.
4. La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature.

(Ville de St-Agathe-des-Monts (cols blancs) – c.c. 2011-2016)

Autre : Avis médicaux divergents

- a) Si l'avis du médecin de la personne salariée et du médecin de l'Employeur divergent, quant à l'aptitude au travail de la personne salariée, les parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin. Ce dernier doit être un médecin spécialiste. Ce choix doit être fait dans les dix (10) jours de l'avis du médecin de l'Employeur.
- b) Le recours à la présente procédure d'arbitrage médicale est uniquement possible lorsque les avis médicaux divergents proviennent de médecin de même spécialisation (ex. omnipraticien vs omnipraticien, psychiatre vs psychiatre).

Le mandat du médecin arbitre porte sur l'aptitude au travail de la personne salariée depuis la date de référence de son dossier à l'arbitrage médical. La décision du médecin arbitre est exécutoire et lie les parties pour une durée maximale de trois (3) mois. Au terme de ce délai, il devra se prononcer à nouveau pour une autre durée maximale de trois (3) mois.

- c) La décision du troisième médecin tient lieu d'arbitrage et exclut tout autre recours.
- d) Pendant que se déroule le processus d'arbitrage médical, l'Employeur continu de verser les prestations d'assurance salaire sous forme d'avance de prestation, et ce, jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines.

Dans l'éventualité où le médecin arbitre établit l'inaptitude au travail de la personne salariée, l'avance de prestation versée est maintenue.

Dans l'éventualité où le médecin arbitre établit à l'aptitude au travail de la personne salariée, les sommes avancées sont récupérées à même la paie de la personne salariée et celle-ci doit revenir au travail sans délai. Les modalités seront convenues après entente entre la personne salariée et l'Employeur et à défaut les modalités seront établies par l'Employeur pour un maximum de vingt (20%) pourcent par paie. Advenant que la personne salariée ne revienne pas au travail, les sommes dues sont récupérées à même le paiement final.

- e) Dans tous les dossiers soumis à l'arbitrage médical, les frais de dépenses et d'honoraires du médecin arbitre sont à la charge de la partie qui n'a pas eu gain de cause.
- f) Aux fins du présent paragraphe, l'Employeur et le Syndicat se réuniront dès la signature de la présente convention collective pour établir une liste de médecins arbitres. À défaut d'entente relative à l'établissement d'une liste, le présent paragraphe devient inapplicable.

(Ville de Gatineau – c.c. 2008-2012)

ARTICLE 8 – PRÉROGATIVES SYNDICALES

8.05 Libérations syndicales internes

Exemple 1

Pour la durée de la convention collective, l'Employeur accorde la banque annuelle de libérations syndicales suivantes:

- Deux mille cinq cent (2500) heures **avec salaire**, plus sept cent cinquante (750) heures sans salaire.

L'Employeur **maintient le salaire et les avantages** prévus à la convention collective pour les heures libérées avec salaire. Les heures libérées sans salaire incluant les avantages sociaux sont facturées au Syndicat.

Les salariés ne doivent être nullement importunés ou subir de tort pour ces activités comme telles. La banque annuelle n'est pas utilisée pour les libérations prévues aux articles ci-dessous ni de celles prévues aux autres articles de la convention collective.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

Exemple 2

L'employeur reconnaît que **l'ensemble du comité exécutif du syndicat** a le droit de se libérer pour un maximum de trois (3) journées par année, pendant les heures de travail, sans perte de traitement, afin de s'occuper des affaires du syndicat.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

Exemple 3

Quatre (4) conseils syndicaux par année avec un maximum de vingt et un (21) représentants par conseil syndical; **les heures requises pour assurer une présence à deux (2) de ces conseils seront assumées par le Syndicat.**

(Ville de Gatineau – c.c. 2008-2012)

8.06 Libérations syndicales externes

Un représentant syndical autorisé peut s'absenter du travail pour s'occuper d'affaires syndicales, après en avoir avisé son supérieur immédiat et avoir reçu l'autorisation de ce dernier. Cette autorisation ne peut être refusée sans raison valable. De ce fait, ce représentant ne perd aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par la présente et ne doit être nullement importuné ou subir de tort pour ses activités.

À moins d'une situation d'urgence, l'avis doit être fait par écrit au plus tard le mercredi de la semaine précédant le congé et il doit y indiquer la durée prévue de l'absence, et ce, en complétant les formulaires de l'Employeur prévus à cette fin. Advenant qu'il soit absent pour une semaine complète, et il doit compléter le formulaire à la fin de celle-ci et le transmettre à l'Employeur au début de la semaine qui suit. Advenant que le représentant syndical revienne au travail après une semaine complète d'absence, il transmet un avis écrit au plus tard le mercredi de la semaine précédant son retour.

Les absences pour activités syndicales telles que définies ci-haut, sont débitées de la banque d'activités syndicales et facturées au Syndicat lorsque la banque est épuisée.

Il est entendu que pour la personne salariée qui travaille sur des quarts autres que celui de jour doit être libérée de son quart de travail pour celui qui suit ou qui précède la rencontre et ce, au choix de celle-ci.

Malgré les dispositions de l'article 4.03 (*paragraphe qui précède*), le Syndicat assume la totalité des absences syndicales, pour une libération maximale de six (6) membres, lorsque ses représentants assistent aux congrès, colloques ou journée de formation de la Centrale syndicale ou autre.

(Ville de Gatineau – c.c. 2008-2012)

8.08 Assemblée syndicale

Exemple 1

L'employeur fournit au syndicat gratuitement un local pour la tenue des assemblées, à la condition que ces assemblées soient tenues en dehors des heures régulières de l'Hôtel de Ville. **Le cas échéant, l'employeur libère sans perte de traitement l'ensemble des salariés qui sont au travail de 17 h à 19 h pour un maximum de deux (2) fois par année.**

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

Exemple 2

Après entente avec l'Employeur ou son représentant désigné, un salarié permanent qui doit normalement travailler pendant la tenue de l'assemblée générale annuelle de son Syndicat ou lors de la tenue des assemblées sur l'acceptation de la convention collective, et ce, en dehors des heures normales de travail, **peut s'absenter de son travail et y assister sans perte de salaire.** Cependant, pour la durée de cette absence, le salarié ne peut se prévaloir des dispositions concernant le temps supplémentaire.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

Autre : **Local Syndical**

Exemple 1

L'Employeur fournit au Syndicat un local permanent d'une grandeur suffisante, y incluant les lignes téléphoniques, la ligne pour le fax et l'accès Internet pour y entreposer ses archives et tenir ses réunions de l'exécutif et cela, sans frais.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

Exemple 2

L'Employeur met à la disposition du Syndicat pour fins d'activités syndicales un local adéquat lorsque disponible, d'une superficie de 20' X 20' avec une porte munie d'une serrure donnant accès directement à l'extérieur du bâtiment. L'Employeur **fourni sans frais** un bureau, un téléphone et l'équipement informatique nécessaire. Le local est accessible lorsque le bâtiment est ouvert.

De plus, l'Employeur consent à mettre sans frais à la disposition du Syndicat, un local adéquat pour fins d'assemblées ou de réunions syndicales, si tel local est disponible.

(Ville de Vaudreuil-Dorion – c.c. 2012-2017)

Autre : **Représentant travaillant sur le quart de soir ou de nuit**

Exemple 1

Afin de permettre au représentant qui travaille sur un horaire de soir d'exercer ses tâches syndicales, **ce dernier peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour une période de temps équivalente à la durée de l'activité syndicale. La reprise du temps doit s'effectuer lors du quart de travail du salarié qui précède ou qui suit immédiatement l'activité syndicale prévue ou à un autre moment convenu entre les parties.**

Dans l'éventualité où un officier syndical est assigné sur le quart de nuit, les parties doivent se rencontrer afin de convenir de dispositions qui permettent au salarié d'exercer ses tâches syndicales tout en respectant les préoccupations et obligations de l'Employeur.

(Ville de Salaberry-de-Valleyfield – c.c. 2010-2015)

Exemple 2

Sauf mention contraire, lorsqu'une libération accordée en vertu des présents textes impose à un salarié de s'absenter de son travail, il reçoit son traitement habituel pour toutes les heures d'absence.

S'il travaille la nuit précédant l'activité à laquelle il prend part, **il est libéré du travail afin de disposer d'une période de repos de dix (10) heures avant le début de la rencontre.**

S'il est affecté sur le quart de soir où s'il débute son premier quart de nuit après la rencontre à laquelle il prend part, il peut à son choix se faire rémunérer un maximum de huit (8) heures à taux simple ou bénéficier d'un nombre d'heures équivalent qui peuvent être versées dans la banque de temps pour activités syndicales.

S'il est en congé hebdomadaire ou en vacances au moment de l'activité à laquelle il prend part, il peut également à son choix se faire rémunérer pour un maximum de huit (8) heures à taux simple ou bénéficier d'un nombre d'heures équivalent qui pourront être versées dans la banque de temps pour activités syndicales.

La date de reprise du temps accumulé est fixée après entente avec le supérieur immédiat. Lorsque deux (2) salariés ou plus demandent un congé pour la même journée dans un même service, l'ancienneté prévaut.

L'employeur rembourse le temps accumulé qui n'a pas été pris au 15 janvier de chaque année.

(Ville de l'Île-Perrot – c.c. 2011-2015)

ARTICLE 9 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

Autre : Exemple 1

1. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les parties forment un comité de relations de travail.
2. Ce comité est paritaire et est composé d'au moins deux (2) personnes représentantes de chacune des parties.
3. Le comité établit ses propres règles de procédure sous réserve qu'il doit établir un échéancier de rencontres établi sur une base régulière.
4. Les décisions sont prises sur la base d'un accord mutuel sans toutefois restreindre l'obligation qu'a chacune des parties de faire entériner chaque accord par leurs mandants respectifs.
5. Le comité rédige un compte-rendu de ses réunions qu'il affiche aux endroits habituels.
6. **L'information économique et technique doit circuler librement au sein du comité.**
7. Lorsque les rencontres du comité, les travaux de recherche, les consultations ou autres se tiennent sur les heures de travail, les personnes salariées sont libérées sans perte de traitement.
8. À la demande de l'une des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées ainsi que tout autre sujet que les parties jugent pertinent de traiter dont, entre autres, l'organisation du travail et la formation des personnes salariées.
9. Le comité de relations de travail a le mandat de traiter de toute question concernant l'application de la convention collective, de la santé sécurité au travail, des relations de travail, de la formation, de l'organisation du travail et de tout problème pouvant survenir et que les parties désirent traiter.
10. Les obligations du comité sont d'identifier les problèmes liés à la présente organisation du travail et de rechercher des solutions qui visent :
 - 1) Une plus grande efficacité dans chaque service;
 - 2) L'accroissement du sentiment d'appartenance;
 - 3) À favoriser le travail d'équipe dans la recherche des problèmes et des solutions;
 - 4) À assurer une relève advenant une rareté de main-d'œuvre qualifiée pour le type de travaux à être effectués à la municipalité;

5) Nous entendons par organisation du travail : une coordination des activités et des tâches en vue d'améliorer les conditions de travail ainsi que les méthodes de travail dans l'atteinte d'un résultat optimum.

11. Les nouvelles manières d'accomplir le travail ne doivent pas être l'occasion d'accroître ou de faire appel à la sous-traitance.

12. Chacune des parties assume les honoraires et dépenses de ses personnes-ressources. Toutefois, dans le cas où les parties décident d'adjoindre au comité une personne-ressource de type « animateur » ou « facilitateur », l'employeur en assume les coûts.

(Ville de Trois-Pistoles – c.c. 2013-2019)

Exemple 2

1. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les parties doivent mettre sur pied un comité de travail composé de deux (2) représentants chacun. Elles peuvent s'adjoindre une personne conseil.
2. Les conditions de libérations syndicales des représentants du Syndicat sont les mêmes que celles stipulées à l'article 7 de la convention collective.
3. Le mandat du comité est d'améliorer l'organisation du travail au Service des travaux publics, en réalisant entre autres les travaux suivants :
 - a) sous forme de consultation et d'étude, évaluer les méthodes actuelles d'affectations journalières ou hebdomadaires afin de connaître les irritants inhérents à ces méthodes;
 - b) développer des solutions afin d'éliminer dans la mesure du possible ces irritants et afin d'améliorer ces méthodes, dont la création de classes d'emploi basées sur les habiletés de fonction;
 - c) faire toutes les recommandations nécessaires aux parties découlant des travaux énumérés ci-dessus.
4. L'échéance des travaux et le dépôt des recommandations est dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

(Ville de l'Île-Perrot – c.c. 2011-2015)

ARTICLE 10 – COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

10.01 Un comité de santé et sécurité composé de trois membres représentant le Syndicat et de trois membres représentant l'Employeur se réunit, au besoin, mais jamais moins d'une fois par trois (3) mois.

Une réunion peut être convoquée par l'Employeur ou le Syndicat en donnant un préavis de sept (7) jours.

Les rencontres du comité ont lieu pendant les heures de travail habituelles et les salariés qui y participent sont rémunérés à taux simple.

Les salariés représentant le Syndicat disposent d'une période d'une (1) heure rémunérée avant le début de la rencontre afin de pouvoir se préparer adéquatement.

Si un salarié devant participer à une telle rencontre travaille la nuit précédant l'activité à laquelle il prend part, il est libéré du travail afin de disposer d'une période de repos de dix (10) heures avant le début de la rencontre.

S'il est affecté sur le quart de soir ou s'il débute son premier quart de nuit après la rencontre à laquelle il prend part, il peut à son choix se faire rémunérer un maximum de huit (8) heures à taux simple ou bénéficier d'un nombre d'heures équivalent qui peuvent être versées dans la banque de temps pour activités syndicales prévue à la clause 7.09.

S'il est en congé hebdomadaire ou en vacances au moment de l'activité à laquelle il prend part, il peut également à son choix se faire rémunérer pour un maximum de huit (8) heures à taux simple ou bénéficier d'un nombre d'heures équivalent qui pourront être versées dans la banque de temps pour activités syndicales prévues à la clause 7.09.

Les salariés membres du comité doivent aviser leur supérieur immédiat dans les meilleurs délais de leur participation à une réunion du comité.

(Ville de L'Île-Perrot – c.c. 2011-2015)

ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

11.02 a) Exemple 1

Tout grief ou toute mésentente en matière de salaires, de conditions de travail et autres questions connexes, prévues **ou non prévues**, doit être soumis pour étude et règlement selon la procédure ci-après énoncée, dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance du grief ou de la connaissance que la ou le salarié-e en a eue s'il était absent du travail au moment de la naissance du grief.

L'employeur peut déposer un grief et est assujéti au même délai pour le faire.

(Municipalité de Stratford – c.c. 2014-2018)

Exemple 2

La personne salariée ou le représentant syndical soumet par écrit son grief au secrétaire-trésorier de la Municipalité, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de l'évènement à l'origine du grief ou de la connaissance qu'elle en a eues. **Le dépôt d'un grief équivaut à une demande d'arbitrage, sans que l'on puisse invoquer le délai de six (6) mois prévu au Code du travail. Cette disposition a pour but d'éviter des frais d'ouverture de dossier.**

(Ville de St-Boniface – c.c. 2009-2013)

Autre : En tout temps au cours de la procédure, le syndicat **peut demander à être entendu lors de l'atelier de travail** dans le but de régler le grief ou la mésentente.

(Municipalité de Stoke – c.c. 2013-2018)

ARTICLE 12 – ARBITRAGE

Autre : Procédure de médiation arbitrage

- a) Pour tout grief de type opérationnel, les parties peuvent convenir d'utiliser la présente procédure dans les délais prévus à l'article 8.02. Les parties présentent sommairement au médiateur-arbitre en tant que médiateur l'objet du litige. Le médiateur soumet ensuite une recommandation. Lorsque l'une ou l'autre des parties n'accepte pas la recommandation du médiateur, le grief est soumis à ce médiateur-arbitre en tant qu'arbitre.
- b) L'audition du grief soumis à cette procédure est limitée à une journée par grief dont la durée est divisée en parts égales entre les parties pour la preuve et l'argumentation.

Aucune argumentation écrite ne peut être déposée lors de l'audience.

- c) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.
- d) L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.
- e) Les frais et honoraires d'un grief entendu par le médiateur-arbitre sont ceux en vigueur selon le Règlement sur la rémunération des arbitres. Dans le cas d'un grief soumis à la procédure de médiation, les frais et honoraires sont divisés et assumés en parts égales entre les parties. Dans le cas d'un grief soumis à un arbitrage, la charge des frais et honoraires est assumée par la partie qui n'a pas gain de cause.

(Ville de Gatineau – c.c. 2008-2012)

ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES

Autre : Mesures administratives

Une **mesure administrative** affectant le lien d'emploi (avis, suspension ou congédiement) est soumise aux mêmes règles qu'une mesure disciplinaire.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ

14.01 Reconnaissance de l'ancienneté

Exemple 1

a) Salarié permanent

Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté des salariés permanents signifie la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur. L'ancienneté s'acquiert une fois la période d'essai complétée et rétroagit au premier jour travaillé pour le compte de l'Employeur à titre de salarié permanent.

b) Salarié occasionnel

Aux fins d'application de la présente convention, **l'ancienneté des salariés occasionnels se calcule en fonction des jours travaillés.** Si le salarié occasionnel obtient le statut de salarié permanent, l'ancienneté est calculée en tenant compte rétroactivement du nombre de jours travaillés à titre de salarié occasionnel afin d'établir la nouvelle date d'ancienneté aux fins d'application des règles d'ancienneté.

(Ville de Windsor – c.c. 2011-2016)

Exemple 2

- a) L'ancienneté d'un salarié s'acquiert à la fin de la période d'essai prévue à l'article 3.1.1 h) de la convention collective et elle rétroagit alors à sa date d'embauche;
- b) L'ancienneté des salariés occasionnels est calculée au prorata des **heures travaillées** au taux normal depuis leur embauche. **Elle sert à départager les salariés occasionnels entre eux.** Lorsqu'un salarié devient permanent, son ancienneté est calculée en fonction des heures travaillées à taux normal. **Sa date d'ancienneté comme salarié permanent rétroagit en fonction du temps travaillé et devient sa date d'ancienneté. Malgré ce qui précède, la date d'ancienneté d'un nouveau salarié permanent ne peut jamais être antérieure ou égale à un salarié qui était déjà permanent.**

(Ville de Cookshire-Eaton – c.c. 2013-2017)

Autre : Principe général

Dans tous les cas d'affichage de poste, mutation, mise à pied, rappel au travail, remplacement provisoire, choix des dates de vacances ou de congés, la ou le salarié-e ayant une plus grande ancienneté possède toujours un droit de préférence ou de priorité, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

En autant que possible, la municipalité procède à l'affectation du travail quotidien, en autant que la ou le salarié-e rencontre les exigences normales de la tâche, en respectant l'ancienneté.

(Municipalité de Weedon – c.c. 2011-2014)

Autre : Affectation quotidienne des tâches

Exemple 1

La distribution quotidienne des tâches entre les salariés d'un même titre d'emploi ou d'un titre d'emploi connexe qui travaillent sur le même horaire est **effectuée par ordre d'ancienneté** pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste ou du travail à accomplir.

La distribution s'effectue selon les principes suivants :

- L'employeur procède à l'affectation des tâches au début de chaque quart de travail en vertu du paragraphe précédent. Cependant, l'employeur n'est pas tenu d'appliquer le principe d'ancienneté si le salarié est le seul à remplir les exigences normales d'un autre travail à accomplir.
- Au cours de la journée, l'employeur n'est pas tenu d'appliquer le principe d'ancienneté dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 1. Les nouvelles tâches à accomplir durant la journée sont inférieures à une demi-journée de travail.
 2. Le salarié n'a pas terminé une tâche qui doit être accomplie dans la même journée.
- Les titres d'emplois connexes pour l'application du présent article sont les suivants :
 - Aux travaux publics : journalier, chauffeurs-journaliers et opérateurs-journaliers;
 - Aux loisirs : préposé à l'entretien, opérateur de surfaceuse et mécanicien classe « B ».
- Pour les salariés détenteurs d'un poste d'opérateur-journalier, le principe d'ancienneté s'applique entre eux sur le travail à accomplir qui relève de leur titre d'emploi seulement si le salarié est qualifié sur le groupe d'équipements.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

Exemple 2

Le ou vers le 1^{er} mars de chaque année, l'Employeur affiche la liste **de tous les véhicules lourds requis dans le cadre des opérations de l'unité – Voirie et signalisation. Les journaliers-chauffeurs de la dite unité indiquent alors leur préférence, dans l'ordre, pour chacun de ces véhicules. Ceux-ci sont alors attribués par ancienneté en fonction des préférences identifiées.** Ces choix sont valides pour une période d'un an et seront respectés lors de la planification quotidienne des travaux au sein de l'unité voirie.

Cet article s'applique uniquement lorsque le salarié régulier à temps complet est affecté à du travail de journalier-chauffeur pour toute la journée.

Il est entendu que si des besoins sporadiques se présentent en cours de journée, l'Employeur assigne aux tâches requises le journalier-chauffeur de son choix.

Lors de la planification quotidienne, dans le cadre de travaux d'excavation, un salarié ne peut être affecté à la fonction d'opérateur-chauffeur si un opérateur-chauffeur est disponible.

Cet article s'applique uniquement lorsque le salarié opérateur-chauffeur est affecté à du travail pour toute la journée.

Lors de la planification quotidienne des travaux au sein du service des travaux publics, un salarié peut être appelé à effectuer la tâche d'un journalier-chauffeur seulement si aucun journalier-chauffeur n'est disponible. L'assignation du salarié se fait dans l'unité par ancienneté selon la liste de ceux qui possèdent les qualifications requises et qui rencontrent les exigences normales de la tâche.

Si aucun salarié régulier à temps complet n'est disponible dans l'unité, l'Employeur assigne un autre salarié régulier à temps complet.

Cet article s'applique uniquement lorsque le salarié est assigné à du travail de journalier-chauffeur pour toute la journée.

(Ville de Vaudreuil-Dorion – c.c. 2012-2017)

ARTICLE 15 – MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 Poste définitivement vacant ou création d'un nouveau poste

Lorsque l'Employeur décide de faire passer un test lors d'un affichage de poste, **le test doit être préalablement choisi conjointement par l'Employeur et le Syndicat**. La note de passage au test est décidée conjointement par l'Employeur et le Syndicat. Le poste est attribué à la personne candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui ont obtenu la note de passage au test.

(Ville de Contrecoeur – c.c. 2014-2019)

15.02 Poste temporairement vacant et surcroît temporaire de travail

Si un salarié est volontaire, l'employeur peut affecter durant la journée un salarié dans une autre fonction. Le cas échéant, le salarié est rémunéré, selon le cas, tel que prévu à l'article 15.03 ou 15.04.

Si plus d'un salarié remplit les exigences normales de la tâche à combler, l'employeur doit offrir l'affectation par ancienneté parmi les salariés du même service.

(Municipalité de Stoke –c.c. 2013-2018)

Autre : L'Employeur **ne peut abolir un poste** pour confier les tâches de ce poste à un ou plusieurs salariés temporaires.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

Autre : Toute décision d'abolir un poste doit être entérinée par le conseil municipal.

(Ville de St-Boniface – c.c. 2009-2013)

15.05 Plancher d'emploi

Exemple 1

L'employeur s'engage à maintenir et à combler un nombre de (8) postes permanents équivalant à temps complet (trois (3) cols blancs et cinq [5] cols bleus) et un (1) poste permanent à temps partiel (un (1) col blanc).

(Municipalité de Weedon – c.c. 2011-2014)

Exemple 2

Pour toute la durée de la présente convention, l'employeur maintient le poste permanent à temps complet actuel dans les services administratifs et de loisirs et les quatre (4) postes permanents à temps complet actuels dans les services des travaux publics.

La liste des postes est la suivante :

1. un (1) poste de secrétaire administrative;
2. un (1) poste de préposé à l'entretien des bâtiments;
3. un (1) poste de chef d'équipe aux travaux publics;
4. un (1) poste d'opérateur eau potable/journalier;
5. un (1) poste d'opérateur-journalier.

(Municipalité de Stoke – c.c. 2013-2018)

Exemple 3

L'employeur à l'**obligation de pourvoir tout** poste qui devient vacant de façon permanente parmi la liste des salariés mentionnés à l'annexe « A ». Par conséquent, aucune abolition de poste n'est permise sans entente préalable avec le syndicat. Cette disposition ne s'applique pas à un poste permanent à temps partiel qui devient vacant de façon permanente.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

ARTICLE 16 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Sauf si autrement prévue, la semaine de travail de toute personne salariée régie par la présente convention est de quarante (40) heures, réparties de la façon suivante :

- a) Du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h à 15 h incluant une période de pause de quinze (15) minutes en matinée et **une période de repas rémunérée de trente (30) minutes maximum;**
- b) Aucune pause n'est accordée en après-midi;
- c) Les périodes de pause et de repas prévues au paragraphe (a) doivent être prises sur les lieux de travail ou selon les directives du supérieur immédiat;
- d) La personne salariée peut convenir du moment de la prise du repas, entre 11 h et 12 h 30 min, avec son supérieur immédiat selon les besoins du service.

(Ville de Gatineau c.c. 2008-2012)

Autre : Programme de réduction volontaire du temps de travail (PRVTT)

Le salarié peut participer au programme de réduction volontaire du temps de travail (PRVTT) en avisant l'Employeur de lui retenir sur sa paie les sommes nécessaires pour constituer une banque d'heures d'un maximum de quatre-vingts (80) heures au taux régulier de son salaire de base.

Le salarié doit adhérer au programme avant le 1^{er} décembre de chaque année en complétant la formule jointe à l'annexe «F».

Cette banque peut être associée à celle du temps compensable sans toutefois que celles-ci excèdent quatre-vingt (80) heures (lettre d'entente).

Les banques d'heures de temps compensable et du PRVTT peuvent être réparties selon l'un ou l'autre des scénarios inscrits au tableau suivant :

Banque de temps supplémentaire	PRVTT	Total des heures
80	0	80
0	80	80
40	40	80

Cette banque d'heures doit être utilisée dans l'année qui suit celle du cumul; toute heure non utilisée le 1^{er} décembre de cette même année est payée au taux du salaire cumulé avant le 31 décembre.

Sur préavis d'une (1) semaine, les heures du PRVTT peuvent être prises, après entente avec le supérieur immédiat, par tranche de quarante (40) heures, au taux du salaire cumulé.

Lorsque ce congé coïncide avec un jour férié, ce dernier est reporté à la fin du congé ou à une date ultérieure à convenir entre le salarié et son supérieur immédiat.

À moins d'entente avec le Syndicat, la banque d'heures du PRVTT ne peut être utilisée entre les périodes suivantes :

- Du 1^{er} juin au 31 août;
- Du 16 décembre au 14 janvier.

Le salarié qui s'absente pour raison de maladie ou de lésion professionnelle voit sa participation suspendue pour la durée de l'absence. S'il n'a pas accumulé un bloc de quarante (40) heures, il peut prendre les heures accumulées selon les modalités précitées.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

Autre : Aménagement des horaires de travail

- a) **Tout salarié peut demander un aménagement de son horaire de travail selon une des formules suivantes :**
 - i) **Réduction de la semaine de travail à trois (3) ou quatre (4) jours;**
 - ii) **Flexibilité de l'horaire de travail.**
- b) Un salarié qui veut bénéficier d'un aménagement de son horaire de travail doit effectuer au préalable une demande écrite à l'employeur. Copie de cette demande est transmise simultanément au syndicat.
- c) La demande d'aménagement est automatiquement soumise pour étude au prochain comité de bonne entente.
- d) Les parties tentent d'accommoder le salarié dans la mesure du possible en respectant les paramètres suivants :
 - i) Lors d'une demande de réduction du temps de travail, l'employeur doit tenter de combler les journées d'absences prévues à l'horaire par un autre salarié.
 - ii) L'employeur ne peut refuser une demande de réduction du temps de travail d'un salarié qui veut bénéficier d'un programme gouvernemental de retraite progressive.
 - iii) La durée de l'aménagement de l'horaire de travail ne peut être inférieure à un horaire saisonnier.

- iv) La flexibilité de l'horaire de travail ne peut être inférieure à trente (30) minutes et supérieure à deux (2) heures.
- v) Le salarié qui désire revenir à son ancien horaire de travail doit passer par le même processus.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 Le travail exécuté **en dehors des heures normales de travail tel que défini à l'article 8** qui précède est considéré comme travail supplémentaire.

(Ville de l'Île Perrot – c.c. 2011-2015)

17.01 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) taux du salaire régulier du salarié concerné, majoré de cinquante pour cent (50 %) pour le travail supplémentaire effectué en dehors des heures régulières de travail;
- b) taux du salaire régulier du salarié concerné, **majoré de cent pour cent (100 %)** pour le travail supplémentaire exécuté un dimanche où le salarié ne doit pas travailler suivant son horaire ou la dernière journée de congé hebdomadaire d'un salarié dont aucun des congés ne coïncide avec le dimanche;
- c) taux du salaire régulier du salarié concerné, **majoré de cent pour cent (100 %)** en plus du paiement de la fête lorsqu'un salarié travaille un jour férié mentionné à l'article 9.01;
- d) taux du salaire régulier du salarié concerné, **majoré de cent pour cent (100 %)** pour le salarié qui travaille dix (10) heures et plus en temps supplémentaire dans sa semaine de travail, pour la période du 1^{er} lundi de juin au 1^{er} vendredi de septembre.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

17.02 En tout temps, le travail en heures supplémentaires **est facultatif** à moins d'entente entre les parties. Dans le cas de refus des personnes salariées permanentes, l'employeur peut faire appel à des personnes salariées temporaires.

(Municipalité de Val-des-Monts – c.c. 2012-2016)

17.04 Exemple 1

a) **Rappel sur les lieux du travail**

Dans le cas de rappel sur les lieux du travail, le salarié est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à taux régulier ou sur une base de une fois et demie le taux horaire régulier selon le mode le mieux rémunéré.

Tout salarié appelé au travail avant son heure d'entrée régulière au travail et qui poursuit le travail de façon continue jusqu'à son heure d'entrée ou celui qui poursuit son travail immédiatement après sa journée régulière de travail est rémunéré sur

une base de une fois et demie son taux horaire régulier seulement pour les heures accomplies en surplus.

b) **Appel au travail sans déplacement**

Lorsqu'un supérieur immédiat place un **appel téléphonique** à un salarié afin d'obtenir de l'information liée au travail et que cet appel est d'une durée de trente (30) minutes ou moins, l'employeur paie au salarié une (1) heure au taux horaire régulier. Tout autre appel effectué dans les trente (30) minutes suivant le premier appel est considéré comme un seul appel pour les fins de rémunération.

Si l'appel téléphonique est d'une durée de plus de trente (30) minutes **ou si du travail doit être effectué à partir de la maison** avec l'autorisation du supérieur immédiat, l'employeur paie un minimum de deux (2) heures au taux horaire régulier.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

Exemple 2

Un salarié rappelé au travail est payé pour les heures de travail effectuées à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) ou quatre (4) heures à son taux régulier, selon le plus élevé des deux. Cependant, si un salarié est rappelé dans les deux (2) heures avant le début de sa journée de travail, il est payé pour le travail effectué pendant le rappel à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

Le salarié rappelé au travail peut quitter lorsque le travail pour lequel il a été rappelé est terminé à moins qu'une urgence ne survienne pendant la durée du travail pour lequel il a été rappelé.

(Ville de Windsor – c.c. 2011-2016)

Exemple 3

Toute personne salariée rappelée à son travail, après avoir quitté son établissement, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à **son taux de salaire horaire majoré** selon les dispositions ci-dessus.

(Ville de Gatineau – c.c. 2008-2012)

17.06 Le salarié, avisé qu'il fera du temps supplémentaire **et pour lequel il y a annulation**, reçoit une rémunération de trois (3) heures à taux simple. Toutefois, si cette annulation a lieu avant que le salarié quitte son poste, il ne reçoit aucune rémunération.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

ARTICLE 18 – CONGÉS DE MALADIE

Autre : Prestations supplémentaires de chômage

En cas d'accident non professionnel, le salarié reçoit des prestations de maladie conformément aux règles prévues par la Loi sur l'assurance-emploi et ce, pour une période de quinze (15) semaines. Durant cette période, l'employeur verse au salarié une somme correspondant à la différence entre cette indemnité et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son plein salaire régulier.

Au-delà de cette période, le salarié reçoit soixante-quinze pour cent (75%) de son plein salaire régulier plus trois point cinq pour cent (3.5 %) à être versé au fonds de pension et ce jusqu'à l'âge normal de la retraite. La Ville verse par ailleurs, jusqu'à la cinquante-deuxième (52^e) semaine d'absence continue, une somme correspondant à la différence entre cette indemnité et quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son plein salaire régulier.

En cas de maladie non-professionnelle, le salarié a droit aux bénéfices ci-dessus prévus au paragraphe 16.03 à compter de la quatrième journée d'incapacité. Cette période d'attente de trois (3) jours ne s'applique pas lors d'une rechute.

Les bénéfices ci-dessus cessent d'être payés lorsque le salarié est en mesure de reprendre ses fonctions. S'il est atteint d'une incapacité permanente, les bénéfices sont versés jusqu'à l'âge normal de la retraite tel que définie au régime supplémentaire de rentes.

(Ville de l'Île-Perrot – c.c. 2011-2015)

ARTICLE 19 – CONGÉ ANNUEL

19.01 Exemple 1

Tout salarié permanent a droit, le 1er janvier de chaque année, aux vacances annuelles suivantes :

- a) s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté, à une (1) journée de vacance par mois de service, payée au taux régulier jusqu'à concurrence de dix (10) jours;
- b) un (1) an d'ancienneté, à deux (2) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier;
- c) **trois (3) ans d'ancienneté, à trois (3) semaines** de vacances payées au taux de salaire régulier;
- d) **six (6) ans d'ancienneté, à quatre (4) semaines** de vacances payées au taux de salaire régulier;
- e) **treize (13) ans d'ancienneté, à cinq (5) semaines** de vacances payées au taux de salaire régulier;
- f) **vingt (20) ans d'ancienneté, à six (6) semaines** de vacances payées au taux de salaire régulier;
- g) **vingt-neuf (29) ans d'ancienneté et plus, à sept (7) semaines** de vacances payées au taux de salaire régulier.

Le salarié temporaire qui obtient le statut de salarié permanent reçoit un nombre de semaines de vacances correspondant à son ancienneté et ce, tel que défini à l'article 12.1 de la convention collective. En aucun cas, il ne peut recevoir un nombre de semaines de vacances inférieur lors de son changement de statut.

Si le salarié obtient une (1) semaine supplémentaire de vacances prévues à l'un des paragraphes précités, cette semaine est ajoutée au 1er janvier de l'année d'obtention.

La période d'accumulation aux fins de vacances se situe du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

La période de prise de vacances se situe du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Le 1er avril de chaque année, l'Employeur affiche une liste de tous les salariés incluant le nombre de jours ou semaines de vacances auquel chaque salarié a droit. Le salarié bénéficie de quinze (15) jours pour inscrire ses dates de vacances. Au plus tard le 1er mai de chaque année, l'Employeur affiche la liste définitive de vacances.

Sous réserve de ce qui suit, les vacances sont choisies et accordées par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque département et secteur.

Lors de son choix, le salarié peut inscrire les dates de toutes ses semaines de vacances. Dans ce cas, il a priorité sur le salarié qui ne les a pas inscrites. Toutefois, ces dates de vacances ne peuvent être déplacées, sauf dans le cas d'absence reliée à la maladie ou si cela ne cause aucun préjudice aux autres salariés. Nonobstant ce qui précède, durant la période estivale comprise entre le 1er juin et le 31 août, le salarié ne peut inscrire plus de trois (3) semaines consécutives ou non, sauf si des semaines demeurent disponibles après que tous les salariés du département et du secteur concernés ont inscrit leurs vacances estivales. Ces semaines supplémentaires peuvent être choisies après entente avec le supérieur immédiat.

Le salarié qui n'a pas inscrit les dates de toutes ses vacances peut prendre ses vacances sur demande écrite présentée deux (2) semaines à l'avance à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Dans ce cas, c'est la date de la demande écrite qui détermine l'ordre de prise de vacances.

Les journées de vacances doivent être inscrites par période d'une (1) semaine. Toutefois, un salarié peut fractionner ses vacances en journée après entente avec son supérieur immédiat pourvu que cela ne cause aucun préjudice à un autre salarié.

Il ne peut y avoir de changement, sauf si le changement ne cause aucun préjudice aux autres salariés.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

Exemple 2

Tout salarié régi par la présente convention reçoit **une prime de vacances** de cent dollars (100\$) par semaine régulière de vacances. À demande, le salarié se voit verser la totalité de ses primes de vacances. À défaut, ses primes lui sont versées au 1^{er} octobre de chaque année.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

Exemple 3

Tout employé régi par la présente convention a droit :

- a) Moins d'un an de service : un (1) jour de vacances par mois de service avec un maximum de dix (10) jours, soit un maximum de soixante-quinze (75) heures.
- b) Plus d'un (1) an et moins de deux (2) ans de service : deux (2) semaines de vacances, soit soixante-quinze (75) heures.

- c) Deux (2) ans de service : trois (3) semaines de vacances, soit cent douze heures et demie (112.5).
- d) **Par la suite : une journée additionnelle de vacances soit, sept heures et demie (7.5) par année de service avec un maximum de trente (30) jours, soit deux-cent vingt-cinq (225) heures.**

(Ville de Terrebonne – c.c. 2008-2011)

ARTICLE 20 – JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

20.01 Exemple 1

Les jours de fête proclamés par le gouvernement provincial ou par le conseil municipal de même que les journées ci-après énumérées sont des jours fériés payés au taux normal des salariés :

- le jour de l'An ;
- le 2 janvier ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la Journée nationale des patriotes ;
- la fête nationale du Québec ;
- la fête nationale du Canada ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâces ;
- la veille de Noël ;
- Noël ;
- le lendemain de Noël ;
- la veille du Jour de l'an.

Ces congés sont convertis en une banque de cent quatre (104) heures pour les salariés dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures et en une banque de quatre-vingt-onze (91) heures pour les salariés dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures. Ces heures doivent être utilisées suivant l'horaire quotidien habituel lorsque survient le jour férié. Le résiduel des heures non prises à la fin d'une année est payé au salarié. Ce dernier peut reporter ce résiduel à l'année suivante. Chaque jour de congé est réputé équivaloir à huit (8) heures pour le salarié dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures et de sept (7) heures pour le salarié dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures.

(Ville de Cookshire-Eaton – c.c. 2013-2017)

Exemple 2

Le salarié dont l'horaire prévu aux alinéas 5.04, 5.06, 5.07 et 5.08 ou dont l'horaire de travail diffère de celui prévu à l'alinéa 5.01 se voit créditer au début de chaque année 112 heures de congés chômés payés sur la base de 2080 heures travaillées dans l'année. Malgré ce qui précède, le salarié dont l'horaire de travail compte quarante (40) heures de travail par semaine se voit créditer le nombre d'heures de congés chômés payés au prorata du nombre d'heures travaillées dans une (1) année.

Lorsque le salarié désire prendre un congé à une date déterminée, il doit soumettre une demande par écrit à son supérieur dans un délai d'au moins soixante-douze (72) heures avant la date en cause. Une semblable demande n'est pas refusée, sauf motif valable. En aucun cas, le congé ne doit occasionner du temps supplémentaire.

Ce salarié bénéficie d'une banque annuelle de congés sans solde de vingt-huit (28) heures, en sus de celle prévue à l'alinéa 31.06, pour combler la différence entre le nombre d'heures payées aux fins du présent alinéa et la durée de la journée normale de travail prévu au premier paragraphe. Le salarié ne peut utiliser ces heures de congé sans solde à une autre fin que pour combler la différence entre les heures de congés chômés payés pris une journée et la durée normale de travail de cette journée.

(Ville de Sorel – c.c. 2012-2016)

20.03 Le salarié invalide a droit à sa journée de fête aux conditions suivantes :

- a) si la fête coïncide avec une journée ouvrable, le salarié a droit à son taux de salaire normal pour cette journée. **La fête pourra, au choix du salarié, être payée lors du retour au travail ou être chômée à une période ultérieure convenue entre les parties;**
- b) si la fête coïncide un samedi ou un dimanche, le salarié reçoit pour ce jour le salaire équivalent à une journée normale de travail.

(Municipalité de Stoke – c.c. 2013-2018)

ARTICLE 21 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

Autres : Congés à traitement différé

- a) Tout salarié-e peut obtenir un congé autofinancé aux conditions prévues au présent article et sous réserve des règlements fiscaux. La durée de ce congé est d'au moins six (6) mois, à moins d'une entente à l'effet contraire, d'au plus douze (12) mois.
- b) La ou le salarié-e qui obtient un congé autofinancé conserve un droit de retour au poste qu'il détenait à son départ et, à moins d'une entente à l'effet contraire, il est remplacé à son poste durant son absence, sauf durant la période de vacances.
- c) Le nombre maximal de salarié-e pouvant être simultanément en congé autofinancé est de un (1) par service.

Demande et admissibilité

- a) Une ou un salarié-e qui désire se prévaloir du droit au congé autofinancé fait parvenir sa demande à l'employeur avec copie au syndicat. Une telle demande doit être faite entre le 1^{er} et le 30 novembre de chaque année.
- b) L'employeur transmet sa réponse dans un délai de trente (30) jours suivant une telle demande.
- c) Au plus tard le 31 décembre de chaque année, l'employeur transmet au syndicat le nom du ou des salariés admis en congé autofinancé.

Modalité de contribution

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Conditions applicables pendant le congé autofinancé

Durant le congé autofinancé, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) la ou le salarié-e accumule son ancienneté;

- b) la ou le salarié-e assume obligatoirement sa cotisation au régime complémentaire de retraite ainsi que celle de l'employeur, sauf pour les mois autrement cotisés;
- c) l'employeur et la ou le salarié-e assume respectivement leur part au régime d'assurance collective.

Conditions applicables après le congé autofinancé

Tout salarié doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé.

(Municipalité d'Ascot Corner – c.c. 2010-2014)

ARTICLE 22 – CONGÉS SPÉCIAUX

22.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé **sans perte de salaire** dans les cas suivants :

Un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir **tout évènement de forme majeur, et ce, de façon limitative** : feu de résidence, inondation de résidence, accident routier majeur, sinistre naturel (tornade, éboulement, glissement de terrain, verglas majeur, tempête de neige majeure), lorsque la personne salariée est empêchée de prendre son service par suite de circonstances inhabituelles hors de son contrôle et contre laquelle elle n'a pu se prémunir et lorsque publicisé de façon qui dépasse l'évènement lui-même.

(Municipalité de Val-des-Monts – c.c. 2012-2016)

ARTICLE 23 – CONGÉS POUR REponsabilités FAMILIALES OU PARENTALES

23.02 Retrait préventif

La salariée permanente qui bénéficie d'un **retrait préventif** en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) reçoit la différence entre **cent pour cent (100 %) de son salaire net** et les prestations qu'elle reçoit en vertu de son retrait préventif.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

23.02 La salariée peut s'absenter **pour les visites reliées à la grossesse** effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. La salariée bénéficie de **quatre (4) jours sans perte de traitement**. Lesdites journées peuvent être prises par demi-journée.

(Municipalité de Stoke – c.c. 2013-2018)

23.02 Durant sa grossesse, la personne salariée peut s'absenter du travail le temps nécessaire pour subir **des examens médicaux afférents à sa grossesse, le tout sans perte de traitement**. La personne salariée avise son supérieur le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter. Pour bénéficier du présent article, la personne salariée doit fournir à l'Employeur, sur demande, une attestation de visite médicale pour fin de grossesse.

(Ville de Gatineau – c.c. 2008-2012)

23.08 Tout employé a droit de bénéficier des congés parentaux conformément aux dispositions prévues à la Loi sur les normes de travail et au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Il est convenu que ce droit aux congés parentaux est distinct du congé de maternité et que l'employée a droit de se prévaloir des deux (2) congés conformément aux dispositions légales.

En application des dispositions des alinéas qui précèdent, **l'employeur verse à l'employée la différence entre son salaire régulier et les prestations du RQAP que l'employée reçoit relativement à son congé de maternité**. Les dispositions relatives au congé de maternité prévues aux présentes s'appliquent mutatis mutandis **au congé de paternité et au congé parental**, en y faisant les adaptations nécessaires, et ce, pour un maximum de dix (10) semaines pour ces deux (2) congés confondus. Les présentes dispositions sont sujettes à la lettre d'entente 7 annexée aux présentes.

Lettre d'entente n° 7

1. Le régime a pour but de compléter les prestations du Régime québécois d'assurance parental (RQAP) lors d'arrêt de travail temporaires causés par une grossesse ou dans le cas d'adoption d'un enfant ou lors de la prise d'un congé de paternité ou parental et il est financé à même le budget de l'administration de l'Employeur.
2. Le régime couvre tous les employés manuels régis par la présente convention signée par les parties aux présentes.
3. Le taux d'indemnisation prévu par ledit régime est fixé à trente-huit pour cent (38 %) du salaire hebdomadaire habituel de l'employé. Il est entendu qu'au cours de toute semaine, la somme des prestations du RQAP et de toute autre rémunération touchée par l'employé ne peut être supérieure à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire hebdomadaire habituel de l'employé.
4. Le nombre maximal de semaines pour lesquelles des P.S.C. peuvent être versées est de vingt (20) semaines pour un congé de maternité, de dix (10) semaines congé paternité ou congé parental confondus et de douze (12) semaines dans le cas d'adoption.
5. Le régime entre en vigueur à la date de signature de la présente lettre d'entente et le demeure pour toute la durée de l'application de la convention collective.
6. Les employés exclus du bénéfice des prestations du RQAP ou déclarés inadmissibles à ces prestations, n'ont pas droit au P.S.C.
7. Les employés n'ont aucun droit acquis au régime P.S.C. si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour les périodes de grossesse, de congé de paternité, de congé parental et dans les cas d'adoption.
8. L'employé doit faire une demande de prestations au RQAP avant que les P.S.C. deviennent payables.
9. Pour obtenir des P.S.C., l'employé doit d'abord prouver qu'il touche des prestations du RQAP.
10. L'Employeur doit s'occuper à ce que le régime de P.S.C. soit enregistré au bureau de Développement des ressources humaines Canada (DRH).

(Ville de Terrebonne – c.c. 2008-2011)

ARTICLE 24 – ASSURANCE COLLECTIVE

Autre : L'Employeur remet au Syndicat **une copie de la police maîtresse** et le Tableau général d'assurance ainsi que leurs modifications.

De plus, sur demande écrite, **l'Employeur fournit au Syndicat tout document attestant de la remise des cotisations des salariés** et de l'Employeur au régime d'assurance groupe.

Le Syndicat fait partie du **Comité des assurances** avec les autres unités syndicales participantes et autres catégories d'employés ainsi que les représentants de l'Employeur. Ce comité a pour mandat, entre autres, de faire le suivi de l'expertise du régime, d'obtenir toute expertise jugée nécessaire, de faire toute recommandation utile aux parties notamment sur le choix de l'assureur et sur les conditions de renouvellement. Il se réunit au besoin.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

ARTICLE 25 – RÉGIME DE RETRAITE

Autre : Prime de départ

ATTENDU que les personnes salariées qui étaient au service de l'employeur au 1^{er} janvier 2004 n'ont pas suffisamment cotisé pour avoir droit à une retraite descente;

ATTENDU que l'employeur convient d'améliorer la retraite de ces personnes salariées ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La personne salariée a atteint l'âge de 55 ans ou 30 ans de service continu et qui était au service de l'employeur au 1^{er} janvier 2004 a droit à une indemnité de départ versée en un (1) ou plusieurs versements, lorsqu'elle quitte les services de l'employeur.
2. Indemnité de départ
La personne salariée qui quitte les services de l'employeur a droit à une indemnité de départ dont le montant total est égal à une (1) semaine de salaire par année de service continu au jour du départ.

L'indemnité totale due à la personne salariée peut lui être remise en un seul versement ou, à son choix, être répartie en versements égaux et mensuelles ainsi calculée : nombre d'années de service continu X le salaire hebdomadaire normal de la personne salariée = indemnité totale due à la personne salariée ÷ par le nombre de mois à écouler avant que la personne salariée atteigne l'âge de 65 ans = indemnité mensuelle due à la personne salariée. **Exemple:** 30 ans de service / 60 ans / salaire hebdomadaire de 500,00 \$ brut 30 ans X 500,00 \$ = **15 000,00 \$** à titre d'indemnité si la personne salariée se prévaut de la rente mensuelle : 45.

3. La Municipalité, en tant que fiduciaire, verse la première tranche de l'indemnité mensuelle dès le jour du départ et, par la suite, au premier jour de chaque mois, et ce, jusqu'à épuisement de l'indemnité totale due à la personne salariée.
4. Si le premier du mois survient un jour non ouvrable, l'indemnité mensuelle est versée le jour ouvrable qui précède. Si la personne salariée décède avant le dernier versement, la somme totale qui lui est encore due est versée à ses ayants droit.
5. La personne salariée qui désire que son indemnité mensuelle soit versée dans un régime particulier doit en aviser l'employeur, par écrit, deux (2) semaines à l'avance en y spécifiant le régime choisi et les coordonnées de l'institution qui l'administre.
6. À titre de frais d'administration relatifs à son rôle de fiduciaire, la Municipalité ne versera aucun intérêt sur l'indemnité totale ou mensuelle due à la personne salariée.

(Ville de St-Boniface – c.c. 2009-2013)

Autre : Banque de préretraite

La personne salariée permanente peut se constituer une banque de préretraite maximale de vingt-six (26) semaines en y transférant ses journées de maladie non utilisées.

Par ailleurs, au cours des trois (3) années précédant la retraite de la personne salariée, dans l'éventualité où le maximum de sa banque de pré retraite n'est pas atteint, celle-ci pourra transférer non seulement ses journées de maladie non utilisées, mais également ses vacances non utilisées ainsi que son temps accumulé jusqu'à concurrence du total maximal de vingt-six (26) semaines ci-dessus prévues.

(Ville de Gatineau – c.c. 2008-2012)

Autre : Retraite progressive

- a) Tout salarié détenant un poste permanent à temps complet et dont l'âge se situe entre 60 et 65 ans peuvent être admissibles à une retraite progressive au sens de la réglementation de la Régie des rentes du Québec.
- b) Le salarié doit effectuer sa demande à l'employeur par écrit au moins trois (3) mois à l'avance. L'employeur ne peut refuser la demande à moins qu'il y ait plus d'un (1) salarié par service en retraite progressive.
- c) Le programme est d'une durée maximale de cinq (5) ans à partir de la date du début de la retraite progressive du salarié ou jusqu'à ce qu'il ait atteint 65 ans, soit le premier des deux (2) événements à survenir. L'entente doit inclure la date du début du programme de retraite progressive et la date de la retraite.
- d) Si le salarié désire mettre fin à cette entente prématurément après une période d'essai de six (6) mois, il doit prendre obligatoirement sa retraite.
- e) La semaine de travail réduite du salarié s'étendra sur trois (3) ou quatre (4) jours de travail fixe. Le choix de la ou des journées de travail s'effectue après entente entre le salarié, le syndicat et l'employeur.
- f) Pour la répartition du temps supplémentaire, le salarié n'est pas éligible pour le temps supplémentaire effectué lors de sa ou ses journées de congé.
- g) Le paiement des jours fériés payés, des congés maladies, des congés mobiles et les prestations de l'assurance salaire correspond au prorata du temps travaillé.

(Municipalité de Stratford – c.c. 2014-2018)

ARTICLE 26 – RÉMUNÉRATION

26.02 L'employé qui est requis de n'exécuter **qu'une partie des tâches** caractéristiques d'une description de fonction est considéré comme accomplissant la fonction.

(Ville de Terrebonne – c.c. 2008-2011)

26.09 Primes

Exemple 1

Prime de disponibilité

Tout salarié en disponibilité reçoit une prime d'une (1) heure au taux horaire du salarié pour chaque douze (12) heures de disponibilité. Ce montant est également accordé lorsqu'un quart de disponibilité est inférieur à douze (12) heures.

La prime de disponibilité est répartie équitablement entre les salariés qui exécutent normalement le travail à accomplir. L'employeur fournit gratuitement un téléphone cellulaire aux salariés en disponibilité.

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

Exemple 2

La prime de 1,00 \$ / heure s'applique pour toutes les heures **effectuées dans le cadre de l'horaire flexible** durant la période d'ouverture de l'aréna.

(Ville de Vaudreuil-Dorion – c.c. 2012-2017)

Exemple 3

Augmentation des primes

Toutes les primes prévues à la convention collective **sont indexées** au 1^{er} janvier de chaque année selon le pourcentage des augmentations de salaires consenties.

(Ville de Terrebonne – c.c. 2008-2011)

Exemple 4

Prime d'ancienneté

Le salarié reçoit, à la date d'anniversaire de son entrée en service à titre de salarié permanent pour la Ville, **la prime d'ancienneté** pour le nombre d'années à son service :

5 ans d'ancienneté :	75 \$
10 ans d'ancienneté :	135 \$
15 ans d'ancienneté :	200 \$
20 ans d'ancienneté :	260 \$
25 ans d'ancienneté :	320 \$
30 ans d'ancienneté :	385 \$
35 ans d'ancienneté :	445 \$

À la demande du salarié, la prime d'ancienneté peut lui être versée, après avis de sept (7) jours donné par le salarié, en même temps que ses payes de vacances.

(Ville de Sorel – c.c. 2012-2016)

Autre : Assurance

La Ville maintient une assurance valeur à neuf pour remplacer ou rembourser, en cas de bris, feu, vol, les outils des mécaniciens.

(Ville de Terrebonne – c.c. 2008-2011)

Autre : Permis de conduire

- a) **La ville, sur présentation d'une pièce justificative, paie au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, aux salariés permanents tenus de conduire un véhicule dans l'exercice de leur fonction, le coût de permis de conduire** ainsi que les assurances s'y rattachant mais sans tenir compte de la hausse du taux si le salarié a accumulé des points de démerite.

Pour avoir droit à ce qui précède, le salarié doit être au travail lors du paiement du permis de conduire ou avoir travaillé au moins une journée entre le 1^{er} janvier de l'année en cours et la date du paiement. À défaut, le paiement du permis de conduire n'est pas effectué. Toutefois, si le salarié revient au travail durant l'année en cours, il a droit de recevoir ledit paiement et ce, dès son retour. Le salarié absent pour quelque raison que ce soit durant l'année en cours n'a pas droit au paiement du permis de conduire.

- b) **La Ville défraie les coûts reliés à tout examen ou certificat médical exigé par la SAAQ incluant, s'il y a lieu, le salaire.**

(Ville de Valleyfield – c.c. 2010-2015)

ARTICLE 27 – NOUVELLE APPELLATION D'EMPLOI

27.01 Toute **modification** dans une fonction existante doit, au préalable, **être acceptée** par le syndicat.

(Municipalité de Stoke – c.c. 2013-2018)

27.02 Le plan d'évaluation des emplois et les descriptions de **tâches font partie intégrante de la présente convention collective.**

(Ville de Bromont – c.c. 2011-2015)

ARTICLE 28 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

ARTICLE 29 – FORMATION

29.01 Lorsque la Ville décide d'offrir de la formation, elle le fait par service et par fonction et **elle tient compte de l'ancienneté.**

(Ville de Terrebonne – c.c. 2008-2011)

29.02 Dépenses liées à la formation

- a) **Au moins un pour cent (1 %)** de la valeur de la **masse salariale totale** de la Ville est utilisée pour les fins de formation des salariés.
- b) En décembre de chaque année, l'employeur rencontre le syndicat en comité de relations de travail afin d'effectuer le bilan de la formation octroyée aux salariés durant l'année en cours. Lors de cette rencontre, les parties tentent d'obtenir un consensus sur la formation qui sera dispensée l'année suivante. À défaut d'obtenir un consensus, le choix final appartient à l'employeur.
- c) Si l'employeur n'est pas soumis à l'application de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, le syndicat peut transférer à l'année suivante les sommes qui n'ont pas été utilisées en cours d'année.

(Ville de Cookshire-Eaton – c.c. 2013-2017)

29.03 Permis de conduire

La Ville fournit, au moment où elle peut le faire, **sans frais**, à l'employé régulier qui le désire, un véhicule approprié pour passer l'examen pratique afin d'obtenir son permis de conduire du gouvernement provincial.

(Ville de Terrebonne – c.c. 2008-2011)

ARTICLE 30 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

30.01 L'Employeur informe adéquatement la personne salariée sur les risques reliés à son travail et lui assure la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que la personne salariée ait l'habilité et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.

(Ville de Gatineau – c.c. 2008-2012)

Autre : Dans la mesure du possible et là où les installations le permettent, l'Employeur s'engage à maintenir et à mettre à la disposition des salariés des locaux propres comprenant une cuisinette, une salle de repos, des toilettes et des douches.

Lorsque nécessaire, l'Employeur met à la disposition des salariés un casier double. Si l'espace n'est pas disponible, l'Employeur doit trouver de concert avec le Syndicat une solution satisfaisante pour les salariés.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

Autre : Paiement

Exemple 1

Dans le cas d'accident subi ou maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, la ou le salarié-e reçoit de son employeur **son plein salaire net, et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce qu'il soit reconnu affecté d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions, ou jusqu'à l'expiration du délai de l'article 14.02 d).**

La ou le salarié-e doit signer tous les documents nécessaires pour que les prestations ou indemnités qu'il reçoit suite à l'accident subi ou maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions soient acquises à l'employeur; à défaut, l'employeur est libéré de son obligation en vertu du présent article.

(Ville de Richmond – c.c. 2014-2018)

Exemple 2

En application des dispositions qui précèdent, le salarié a droit au maintien de son traitement et à la pleine garantie d'emploi. Celui-ci en retour, remet à l'employeur tout montant reçu de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) à titre d'indemnité de traitement le cas échéant. À cette fin, il remplit et signe les formulaires appropriés.

Le montant qui est remis à l'employeur en application de cette clause ne peut être supérieur à ce qu'il a reçu de celui-ci.

Lorsqu'un salarié devient incapable, à la suite d'un accident ou d'une maladie du travail, d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, et ce, de façon permanente, l'employeur, le syndicat et le salarié concerné conviennent sur recommandation du médecin du salarié :

1. de replacer le salarié dans un autre poste disponible pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche; le poste ainsi octroyé n'est pas affiché;
2. de rendre accessible à ce salarié, un programme de recyclage correspondant à ses capacités, lui permettant d'occuper un poste;
3. **s'il n'y a pas de poste disponible, il reçoit son plein salaire, déduction faite des montants qu'il reçoit de la CSST.**

(Ville de Baie St-Paul – c.c. 2012-2018)

Autre : Objet : Guide de prévention des coups de chaleur

Les parties conviennent d'appliquer le guide de prévention des coups de chaleur conçu par la CSST durant la période de grandes chaleurs. Le travail exécuté par les salariés des travaux publics est considéré comme étant un travail lourd et la durée des pauses repos sera appliquée de la façon suivante :

- * La pause repos est augmentée de 5 minutes.
- ** Il y a trois (3) pauses repos de quinze (15) minutes dans la journée de travail.
- *** Il y a quatre (4) pauses repos de quinze (15) minutes dans la journée de travail.

(Municipalité de Weedon – c.c. 2011-2014)

ARTICLE 31 – VÊTEMENTS DE TRAVAIL

31.01 Exemple 1

L'employeur verse aux salarié-es permanents des travaux publics, **la somme de quatre cent cinquante dollars (450 \$)** pour douze (12) mois de travail, **pour achat d'habillement de travail et de chaussures de sécurité**. Le montant est versé sur présentation de pièces justificatives. Advenant un départ volontaire, la ou le salarié-e doit rembourser l'employeur au prorata des mois non travaillés.

Pour les salarié-es occasionnels, la somme de quatre-cent cinquante dollars (450 \$) prévue ci-dessus est applicable sur présentation de pièces justificatives et payable au prorata du nombre de mois travaillés.

L'employeur doit fournir tout l'équipement de sécurité requis par les fonctions des salarié-es tel que lunettes de sécurité, casque de sécurité, etc.

(Municipalité de Weedon – c.c. 2011-2014)

Exemple 2

L'employeur fournit à chaque salarié-e les vêtements, chaussures et appareils de sécurité individuels dont il oblige le port ou que la nature du travail oblige à utiliser, à raison d'un maximum de huit cents dollars (800 \$) à chaque salarié des travaux publics, d'un maximum de quatre cents dollars (400 \$) à chaque salarié du golf, d'un maximum de quatre cents dollars (400 \$) à chaque salarié de la patinoire.

(Municipalité de Bury – c.c. 2011-2014)

Autre : L'Employeur assure, pour tous les vêtements qu'il fournit, le service de réparation ou d'ajustement et de nettoyage.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

ARTICLE 32 – REMBOURSEMENT DES FRAIS

Autre : Si une personne salariée est poursuivie devant les tribunaux civils ou criminels à la suite d'une décision administrative ou d'un acte relevant de sa juridiction dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur s'engage à défendre la personne salariée et à payer le montant ordonné par le jugement ainsi que les frais de la cause, en autant qu'il n'y ait eu ni malice, ni préméditation de la part de la personne salariée. Le choix des procureurs se fera après entente entre la personne salariée et l'employeur.

(Ville de St-Boniface – c.c. 2009-2013)

ARTICLE 33 – PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE

33.01 Lorsqu'un employé perd le privilège d'utiliser son permis de conduire en raison de l'application d'une loi quelconque et qu'un tel permis lui était nécessaire pour l'exécution de ses fonctions, il doit informer la Ville de ce fait. **La Ville affecte cet employé à un poste** inférieur à la classe 7 avec ajustement de salaire en conséquence. Lorsque l'employé bénéficie à nouveau d'un permis de conduire, il reprend son poste.

(Ville de Terrebonne – c.c. 2008-2011)

ARTICLE 34 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ANNEXES

SALAIRE

Pour le 1^{er} janvier 2013

Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2012 seront majorés de 2,5 %.

Pour le 1^{er} janvier 2014

Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2013 seront majorés d'un montant établi selon l'augmentation constatée du coût de la vie pour le Québec, tel qu'il est publié par la Régie des rentes du Québec pour l'année 2014 (moyenne de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre 2012 à octobre 2013) en ajoutant à ce nombre 1 %. L'augmentation salariale minimale consentie ne peut être inférieure à 2 % d'augmentation et supérieure à 4 %.

Pour le 1^{er} janvier 2015

Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2014 seront majorés d'un montant établi selon l'augmentation constatée du coût de la vie pour le Québec, tel qu'il est publié par la Régie des rentes du Québec pour l'année 2015 (moyenne de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre 2013 à octobre 2014) en ajoutant à ce nombre 1 %. L'augmentation salariale minimale consentie ne peut être inférieure à 2 % d'augmentation et supérieure à 4 %.

Pour le 1^{er} janvier 2016

Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2015 seront majorés d'un montant établi selon l'augmentation constatée du coût de la vie pour le Québec, tel qu'il est publié par la Régie des rentes du Québec pour l'année 2016 (moyenne de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre 2014 à octobre 2015) en ajoutant à ce nombre 0,5 %. L'augmentation salariale minimale consentie ne peut être inférieure à 2 % d'augmentation et supérieure à 4 %.

Pour le 1^{er} janvier 2017

Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2016 seront majorés d'un montant établi selon l'augmentation constatée du coût de la vie pour le Québec, tel qu'il est publié par la Régie des rentes du Québec pour l'année 2017 (moyenne de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre 2015 à octobre 2016) en ajoutant à ce nombre 0,5 %. L'augmentation salariale minimale consentie ne peut être inférieure à 2 % d'augmentation et supérieure à 4 %.

(Ville de Cookshire-Eaton – c.c. 2013-2017)

COMITÉ D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

- a) Les descriptions et les évaluations des fonctions incluses dans l'unité de négociation déterminent les classifications obtenues selon le plan d'évaluation apparaissant à l'annexe «J» de la convention collective.
- b) Chaque description représente l'ensemble des tâches à exécuter pour remplir la fonction. Toute description ne peut en aucun cas être considérée comme étant une énumération limitative des tâches à accomplir. Une description ne peut servir à remettre en question les méthodes de travail établies par l'Employeur.
- c) Toute modification dans la description ou l'évaluation d'une fonction ne peut entraîner un affichage au sens de l'article 13, à moins que les parties en conviennent.
- d) Le plan d'évaluation des fonctions est celui apparaissant à l'annexe «J» de la convention collective.

Les classifications de fonctions applicables aux salariés sont celles prévues à la convention collective. L'Employeur s'engage à appliquer au 1^{er} juillet 2009 le nouveau plan d'évaluation et à verser toute rétroactivité salariale s'y rattachant si le comité conjoint d'évaluation n'a pas terminé les travaux relatifs au nouveau plan à cette date.

- e) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à remettre une copie à l'autre partie dans les plus brefs délais des documents relatifs à l'évaluation, à la description et à la modification d'une fonction.
- f) Les parties conviennent de maintenir un comité conjoint d'évaluation composé de trois (3) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) membres désignés par l'Employeur.
- g) Chacune des parties peut au besoin s'adjoindre d'autres personnes de l'extérieur spécialisées en évaluation des fonctions, à titre d'experts.
- h) Le comité d'évaluation reçoit toute demande d'un salarié en regard de la description et de l'évaluation des fonctions. Dans les quinze (15) jours, le comité procède à l'étude du dossier et décide de faire droit ou de ne pas faire droit à la demande. Le comité doit déterminer s'il s'agit d'un changement significatif au sujet de la description d'une fonction avant de poursuivre l'étude du dossier.
- i) Si la demande du salarié est accueillie par le comité, le salarié sera compensé, s'il y a lieu, à compter de la date de sa demande écrite ou au 1^{er} juillet 2009, selon le cas.
- j) L'Employeur peut procéder à la modification de la description d'une fonction et en aviser le Syndicat; le comité procède à la réévaluation de la fonction si cette modification est jugée significative par celui-ci. Si la nouvelle évaluation entraîne une baisse de salaire pour le salarié, celui-ci ne sera pas réduit. Le salarié bénéficie d'un taux privilégié de salaire tant et aussi longtemps que le salaire de sa nouvelle classe n'aura pas atteint ce taux privilégié de salaire.
- k) Lors de la création d'une nouvelle fonction et pour fin d'affichage, l'Employeur convient d'en faire une description et une évaluation et de les soumettre au Syndicat; au besoin

le comité d'évaluation procède à une étude de cette description et de cette évaluation selon le système prévu à l'annexe «J».

- l) Moyennant un préavis raisonnable au supérieur immédiat, l'Employeur convient d'accorder une absence autorisée avec solde de leur travail régulier aux trois (3) salariés appelés à siéger sur le comité d'évaluation. Une telle absence est également autorisée pour permettre à l'un des membres du comité de vérifier sur place la description de la fonction.
- m) Toute mécontente au comité quant à la description et à l'évaluation d'une fonction peut être référée par l'une ou l'autre des parties à un arbitre choisi par elles ou nommé par le ministre du Travail. Cette référence à l'arbitrage est faite dans les vingt et un (21) jours de la mécontente, au moyen d'un avis écrit transmis à l'autre partie, mentionnant les points en litige et le redressement désiré.
- n) Les pouvoirs de l'arbitre nommé au paragraphe précédent sont limités à l'application du système quant aux critères en litige et à la preuve présentée. L'arbitre n'a aucun pouvoir de rendre une décision qui altère le système décrit à l'annexe «J».
- o) L'arbitre procède en conformité avec les articles 100 à 101.10 du Code du Travail.
- p) Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payables à parts égales par les parties.
- k) Toute erreur d'arithmétique ou de didactique dans une description de tâche ou **dans** son évaluation est corrigée conformément aux dispositions du plan d'évaluation au moment connu par les parties.

ANNEXE « J »

ÉVALUATION DES FONCTIONS ATTRIBUTION DES POINTS

La présente annexe demeure en vigueur jusqu'à l'application du nouveau plan d'évaluation. À compter de cette date, la présente annexe est remplacée par le biais d'une lettre d'entente.

CRITÈRES	Niveaux					
	1	2	3	4	5	6
F-1 Expérience	47	94	140	187	233	280
F-2 Complexité	50	100	150	200		
F-3 Habilité mentale	66	133	200			
F-4 Autonomie	45	90	135	180		
F-5 Responsabilité	45	90	135	180		
F-6 Précision et qualité	45	90	135	180		
F-7 Condition de travail	45	90	135	180		
F-8 Equipement et opération	53	106	160			
F-9 Activités physiques	46	94	140			
F-10 Concentration	25	50	75	100		
F-11 Sociabilité	33	66	100			
F-12 Surveillance exercée	33	66	100			
				Total :	2000 points	

J-1 : EXPÉRIENCE

On se sert d'une mesure de la préparation professionnelle spécifique, c'est-à-dire du temps nécessaire pour acquérir les connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exécution des tâches de l'emploi. Cette formation peut s'acquérir dans une école, au travail ou dans une institution. Elle ne tient pas compte de la période d'adaptation du salarié aux conditions particulières d'un nouvel emploi.

On peut l'évaluer selon les degrés suivants:

- | | |
|---|--------------|
| 1 | 1 à 30 jours |
| 2 | 1 à 3 mois |
| 3 | 3 à 6 mois |
| 4 | 6 à 12 mois |
| 5 | 1 à 2 ans |
| 6 | 2 à 5 ans |

J-2 : COMPLEXITÉ

Jusqu'à quel point le poste analysé exige-t-il:

- a) de la flexibilité en terme de capacité d'accomplir plusieurs tâches différentes?
- b) de coopérer avec d'autres personnes pour fin d'exécution de certaines tâches normalement accomplies par ceux-ci?
 - 1. Le détenteur de ce poste a très peu de tâches différentes à effectuer. De plus, ce n'est que très rarement qu'on exigera de lui de coopérer avec d'autres personnes afin d'accomplir la tâche de ceux-ci.
 - 2. Le détenteur de ce poste a quelques tâches différentes à effectuer. De plus, on exigera de lui de coopérer avec d'autres à l'occasion afin d'accomplir la tâche de ceux-ci.
 - 3. De nombreuses tâches différentes à effectuer sont caractéristiques de ce poste. La coopération avec d'autres personnes se fera d'une façon courante. Cependant, dans la coopération, uniquement des tâches avec lesquelles le salarié est déjà familiarisé seront accomplies.
 - 4. De nombreuses tâches différentes à effectuer sont caractéristiques de ce poste. La coopération avec d'autres personnes se fera d'une façon courante. Cependant, cette coopération fera appel à l'accomplissement de tâches avec lesquelles le salarié aura à se familiariser.

J-3 : HABILITÉ MENTALE

On utilise une évaluation du raisonnement, du langage et des mathématiques requis par le poste.

- 1 - Faire preuve de bon sens pour suivre des directives écrites ou verbales détaillées mais simples. S'occuper de problèmes comportant quelques variables concrètes dérivées de cas ou situations usuelles.

Faire preuve d'un degré de compréhension et d'une faculté d'expression suffisants pour remplir divers rapports.

Faire des opérations arithmétiques (+, -, x, ÷).

- 2 - Faire preuve de bon sens pour suivre les directives données sous forme écrite, verbale ou graphique. S'occuper de problèmes comportant plusieurs variables concrètes dérivées de cas ou situations usuelles.

Faire preuve d'un degré de compréhension ou d'une faculté d'expression suffisants pour remplir divers rapports.

Faire des opérations arithmétiques comportant des fractions décimales et des calculs de pourcentage.

- 3 - Appliquer les principes de systèmes rationnels pour résoudre les problèmes pratiques et se servir de diverses variables concrètes dans des cas peu courants. Interpréter nombre de directives présentées sous forme écrite, orale, graphique ou sous forme de plan.

J-4 : AUTONOMIE

L'autonomie du salarié peut se refléter dans une mesure de la supervision reçue; la supervision peut inclure les niveaux suivants:

- 1 - Une surveillance immédiate et continue n'est pas nécessaire dans l'exécution du travail régulier mais toute phase qui nécessite une attention particulière est référée au supérieur immédiat. Le travail de routine s'effectue seul mais selon des instructions précises.
- 2 - Le salarié connaît les détails du travail de routine et le rendement qui s'y rattache. Il planifie et organise sa propre cédule de travail qu'il accomplit selon des pratiques établies. Il se réfère à son supérieur immédiat lors de doutes quant à certaines procédures.
- 3 - Le détenteur d'un poste à ce niveau agit dans un cadre de politiques générales et d'objectifs bien établis. Il fixe ses propres standards de rendement de concert avec ses collègues et son supérieur.
- 4 - Le détenteur d'un poste à ce niveau se supervise la plupart du temps lui-même. Il établit sa propre façon de procéder et sa propre ligne de conduite. Il accomplit les tâches qui lui sont assignées avec peu de recours à son supérieur immédiat.

J-5 : RESPONSABILITÉ

Équipement - Sécurité, Service rendu

On remplace ces trois (3) critères de responsabilité par un critère qui évalue la portée d'une erreur et son impact sur:

- les collègues de travail (sécurité)
- les citoyens (sécurité et service)
- la municipalité (équipement et image)

Ce nouveau critère mesurerait donc les conséquences des erreurs qui peuvent être commises dans l'exécution de la tâche.

- 1 - L'erreur est facile à détecter et cause peu de problème.
- 2 - L'erreur peut avoir des conséquences. La détection ne se ferait qu'à la prochaine étape de l'activité.
- 3 - L'erreur peut avoir des conséquences importantes au niveau des collègues de travail, des citoyens ou de la municipalité.
- 4 - L'erreur est difficilement détectable et il peut en résulter des atteintes sérieuses au niveau des collègues de travail (sécurité), des citoyens (bien-être et sécurité) et de la municipalité (pertes).

J-6 : PRÉCISION ET QUALITÉ

- 1 - La tâche exige de se servir de ses membres, d'outils à main ou d'appareils spéciaux pour travailler, déplacer ou transporter des objets ou des matériaux.
- 2 - La tâche de mettre en marche, arrêter, et surveiller le fonctionnement de machines et d'installations. Exige le réglage du traitement des matières ou des commandes tel le réglage de minuteries et de thermomètres, la manoeuvre des robinets pour l'écoulement des matières, la commande de commutateurs.
- 3 - La tâche exige de mettre en marche, arrêter, commander la marche de machines dont le parcours doit être guidé. Implique des activités telles que l'observation de jauges et de cadrans, l'évaluation des distances et l'appréciation de la vitesse et de la direction. Tourner les volants, appuyer sur des embrayages ou des freins, opérer des leviers.
- 4 - La tâche exige de se servir de ses membres et d'outils ou d'instruments de travail pour façonner, déplacer ou ajuster des objets, équipements ou matériaux dans des cas où le salarié doit respecter des normes, choisir et régler les outils de travail.

J-7 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce critère décrit l'environnement dans lequel la fonction doit être accomplie. On tient compte du lieu, du bruit, des odeurs, etc.

- 1 - Travail à l'intérieur, dans un local éclairé et aéré normalement avec bruit de fond.
- 2 - Travail exécuté dans les mêmes conditions que le numéro 1 sauf que le bruit et les odeurs sont plus incommodants.
- 3 - Travail environ la moitié du temps à l'intérieur et l'autre moitié à l'extérieur. Exposition à des variations de température extérieure.
- 4 - Mêmes conditions qu'au numéro 3 sauf que l'aération et la protection acoustique sont insuffisantes.

J-8 : ÉQUIPEMENT ET OPÉRATION

Le critère distingue le type d'équipement utilisé dans les opérations régulières d'une tâche. La distinction porte surtout sur le degré de complexité lors de l'opération de cet équipement.

- 1 - Équipement de base ou du métier (machine à calculer, caisse, outils).
- 2 - Équipement qui requiert des opérations plus complexes (dactylo, dictaphone, console téléphonique, équipement motorisé léger).
- 3 - Équipement qui requiert des opérations où la complexité est élevée (ordinateur, machine-comptable, équipement motorisé lourd et spécialisé).

J-9 : ACTIVITÉ PHYSIQUE

- 1 - Activités physiques légères, le travail manuel ou l'opération d'outils légers.
- 2 - Activités physiques moyennes, le travail manuel ou l'opération d'outils et la manipulation de matériaux lourds dans des positions debout ou accroupies.
- 3 - Activités physiques, le travail manuel et les outils opérés ainsi que le matériel sont plus exigeants que la moyenne. Le travail s'accomplit debout ou accroupi et peut demander de grimper et de garder l'équilibre sur un échafaudage, un poteau, etc...

J-10 : CONCENTRATION

- 1 - Le travail vient par intermittence et requiert une concentration seulement par intervalle.
- 2 - Le travail requiert une attention uniforme.

- 3 - Le travail requiert une attention accrue avec des périodes de pression moyenne.
- 4 - Le travail requiert une concentration constante sur un volume de travail assez grand pour être accompli dans un délai limité.

J-11 : SOCIABILITÉ

Le critère considère l'importance des relations humaines dans l'exécution de la tâche afin d'obtenir des résultats positifs. Il faut tenir compte des contacts internes et externes à la municipalité (collègues, citoyens, organismes), de la fréquence ainsi que de la qualité des communications.

- 1 - La tâche demande peu de relations humaines et le caractère social de la tâche est exprimé de façon peu complexe.
- 2 - La tâche demande une certaine facilité d'élocution de même qu'une certaine courtoisie. Cependant, en raison de la fréquence limitée des contacts, le niveau de sociabilité est limité.
- 3 - Les contacts sont nombreux mais de courte durée, une facilité d'élocution et une courtoisie sont exigées. De plus, la tâche demande un certain niveau de sociabilité en raison d'une présentation occasionnelle de services offerts par la Ville.

J-12 : SURVEILLANCE EXERCÉE

Ce critère considère l'importance de la surveillance dans l'obtention de résultats positifs de la part des salariés. Pour évaluer une tâche sous ce facteur, on tient compte de la diversité des activités surveillées et de leur importance.

- 1 - Le détenteur de ce poste n'exerce aucune surveillance régulière cependant, il peut à l'occasion initier un salarié à une tâche donnée.
- 2 - Le poste exige une surveillance exercée sommairement. Les salariés surveillés connaissent et sont responsables de la routine de leur travail. Cependant, tout cas particulier est référé au détenteur de ce poste pour conseil et instruction.
- 3 - Surveillance étroite d'un groupe de salariés, comprenant distribution du travail, explications, vérification, solution de problèmes courants et dans une certaine mesure, la formation.

(Ville de Saguenay – c.c. 2008-2012)

ASSURANCE EMPLOI

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

- a) L'employeur convient de payer en entier la prime du régime d'assurance pour les personnes salariées absentes du travail pour cause de maladie, accident ou congé de maternité.
- b) En considération de ce qui est prévu au point 1.01 de cette lettre d'entente, le syndicat, pour et au nom de ses membres, considère ainsi satisfaite l'obligation qu'a l'employeur de verser à ses personnes salariées 5/12 de la réduction du taux accordé à l'employeur par la Commission d'assurance chômage.
- c) L'obligation de l'employeur prévue au point 1.01 de cette lettre d'entente ne vaut que tant que dure le droit de l'employeur à un tel taux réduit de cotisations à l'assurance chômage et à la condition qu'il puisse disposer de la façon indiquée ci-dessus de la partie devant être remise aux personnes salariées.
- d) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

(Nouveau)
