

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE SAINT-CONSTANT

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2566
(EMPLOYÉS DE BUREAU)**

2016 - 2021

CONVENTION COLLECTIVE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

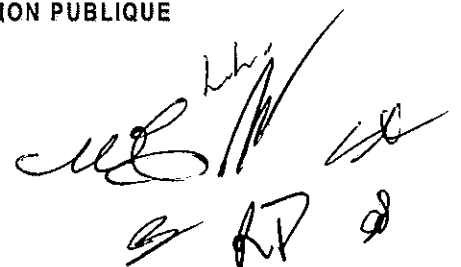
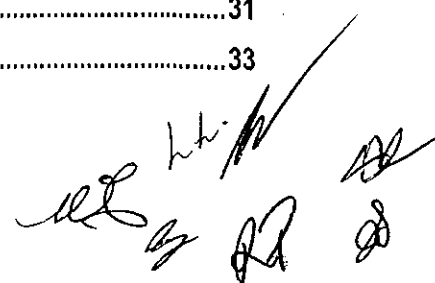
Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top, a signature with 'L.H.' above it, and initials 'G', 'R.P.', and 'd' below.

Table des matières

ARTICLE 1 -	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2 -	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	3
ARTICLE 3 -	FONCTION DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4 -	DÉFINITION DES TERMES	3
ARTICLE 5 -	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	8
ARTICLE 6 -	AFFICHAGE D'AVIS	8
ARTICLE 7 -	RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 8 -	PROCÉDURES DE GRIEF	10
ARTICLE 9 -	ARBITRAGE	11
ARTICLE 10 -	ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 11 -	POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL	13
ARTICLE 12 -	CONGÉ SANS TRAITEMENT	14
ARTICLE 13 -	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	15
ARTICLE 14 -	SÉCURITÉ D'EMPLOI	18
ARTICLE 15 -	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	19
ARTICLE 16 -	HEURES DE TRAVAIL	20
ARTICLE 17 -	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	22
ARTICLE 18 -	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	23
ARTICLE 19 -	VACANCES ANNUELLES	24
ARTICLE 20 -	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	25
ARTICLE 21 -	CONGÉS SPÉCIAUX	25
ARTICLE 22 -	CONGÉS DE MALADIE	27
ARTICLE 23 -	SÉCURITÉ ET SANTÉ	29
ARTICLE 24 -	PERFECTIONNEMENT ET FORMATION	29
ARTICLE 25 -	ASSURANCE COLLECTIVE	29
ARTICLE 26 -	DIVERS	30
ARTICLE 27 -	MESURES DISCIPLINAIRES	30
ARTICLE 28 -	NOUVELLES FONCTIONS ET MODIFICATIONS DE FONCTIONS	31
ARTICLE 29 -	CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL	31
ARTICLE 30 -	RÉGIME DE RETRAITE	33



ARTICLE 31 - RETRAITE PROGRESSIVE	33
ARTICLE 32 - DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ	33
ARTICLE 33 - ANNEXES	34
ANNEXE « A » LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS.....	35
ANNEXE « B » LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS.....	36
ANNEXE « C » LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS ET RÉGULIERS	38
ANNEXE « D » CLASSEMENT DES FONCTIONS DES SALARIÉS	39
ANNEXE « E » GRILLE SALARIALE 2016.....	40
ANNEXE « E » GRILLE SALARIALE 2017.....	41
ANNEXE « E » GRILLE SALARIALE 2018.....	42
ANNEXE « E » GRILLE SALARIALE 2019.....	43
ANNEXE « E » GRILLE SALARIALE 2020.....	44
ANNEXE « E » GRILLE SALARIALE 2021.....	45
ANNEXE « F » SALAIRES HORAIRES ÉTUDIANTS	46

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature, the initials 'h.h.', and other smaller initials like 'PP' and 'D'.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent surgir de temps à autre, ainsi que les mésententes dans la mesure où la présente y pourvoit.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation émis en conformité avec le Code du travail.
- 2.2 La présente convention régit tous les salariés couverts par le certificat de reconnaissance émis par la Commission des relations de travail (CRT) en date du 1er octobre 1981.
- 2.3 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la convention collective ou par le certificat d'accréditation, sauf les cadres à l'emploi de l'Employeur, en cas d'urgence seulement.

En situation d'urgence, l'Employeur ne tient pas compte de l'ancienneté pour accorder un travail à un membre de l'unité. La disponibilité et la compétence ont préséance.

Un cas d'urgence, pour fins d'interprétation, est une situation mettant en danger la sécurité et la santé des citoyens ainsi que toute situation mettant en danger les biens de la municipalité.

En cas de grève, le présent article ne s'applique pas.

Par ailleurs, nonobstant ce qui précède, les personnes exclues de l'unité de négociation peuvent exécuter le travail compris dans l'unité s'il s'agit d'un remplacement non prévu pour un absent ou un retard de courte durée.

ARTICLE 3 - FONCTION DE LA DIRECTION

- 3.1 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.
- 3.2 L'Employeur convient d'exercer ses fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention et il accepte que tout grief, résultant d'une décision prise relativement aux conditions de travail prévues par la présente convention, soit assujéti à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

4.1 Employeur

Le terme « Employeur » signifie la Ville de Saint-Constant.

4.2 Syndicat

Le terme « Syndicat » signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2566 (employés de bureau).

4.3 Salarié

Le terme « salarié » signifie tout salarié au sens du Code du travail sous juridiction du certificat d'accréditation.

4.4 Conjoint

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

4.5 Salarié permanent

Le terme « salarié permanent » signifie et comprend tout salarié dont le nom apparaît à l'annexe « A » de la présente convention collective.

4.6 Salarié régulier

Le terme « salarié régulier » désigne tout salarié qui a complété la période d'essai et dont le travail est requis au bon fonctionnement des services assumés par l'Employeur dont le nom apparaît à l'annexe « B ». Ce salarié a droit aux bénéfices de la présente convention. Par contre, les dispositions prévues à l'article 4.08 s'appliqueront dans le cas d'un salarié à semaine réduite ou à temps partiel. Ce salarié pourra être mis à pied pour raison de surplus de personnel avec priorité de rappel en cas de reprise des activités compte tenu des exigences de la fonction. En cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté générale sera le facteur déterminant en autant que le salarié concerné puisse remplir le poste.

4.7 Salarié à l'essai

Le terme « salarié à l'essai » désigne tout salarié embauché pour occuper une fonction telle que décrite au paragraphe 4.5, 4.6 ou 4.8 selon le cas et qui n'a pas complété la période d'essai de cent soixante (160) jours de travail continu au service de l'Employeur. Ce salarié a droit aux seuls bénéfices de la présente convention collective relatifs aux cotisations syndicales, aux salaires, au temps supplémentaire, aux heures de repas, à la santé et à la sécurité au travail, à l'allocation automobile et à la procédure de grief pour ces derniers bénéfices. Les congés de maternité et les maladies professionnelles et accident de travail sont couverts par la Loi. Toutefois, ce salarié n'a pas droit aux assurances collectives de l'Employeur.

Le service continu mentionné au paragraphe précédent ne sera pas interrompu dans les cas suivants :

- a) Lors de l'absence pour maladie du salarié à l'essai, si le total des jours d'absence pour maladie au cours de la période de probation est égal ou inférieur à cinq (5) jours.
- b) Lors de la mise à pied d'un salarié à l'essai, si le total des jours de mise à pied au cours de la période de probation est égal ou inférieur à cinq (5) jours.
- c) Lors de toute absence prévue à la convention collective.

Nonobstant ce qui précède, le salarié à l'essai qui a été embauché précédemment pour le même poste à titre de salarié temporaire verra sa période d'essai réduite à quatre-vingts (80) jours effectivement travaillés à la suite de son embauche. Pour avoir droit à cette période de quatre-vingts (80) jours, le salarié devra avoir accumulé son expérience de quatre-vingts (80) jours ouvrables dans les six (6) mois précédant son embauche comme salarié régulier à l'essai.

Dans le cas des préposés au prêt (salarié à semaine réduite) la période d'essai sera de 26 semaines. En ce qui concerne les réservistes, il n'y aura pas de probation avant qu'elles aient un horaire assigné.

Le salarié à l'essai qui a déjà travaillé plus de cent soixante (160) jours à titre de salarié temporaire / réserviste aura droit aux bénéfices de la convention collective relatifs aux congés fériés, au congé mobile et aux jours de maladie. Ces congés sont payés au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de l'année civile.

4.8 **Salarié à semaine réduite ou à temps partiel**

Le terme « salarié à semaine réduite » désigne tout salarié dont le nom apparaît à l'annexe « C » permanent ou régulier qui travaille normalement un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail prévue à la convention collective.

Le terme « salarié à temps partiel » désigne tout salarié permanent ou régulier qui travaille normalement une semaine sur deux selon les horaires de travail prévus à la convention collective.

Les vacances auxquelles a droit le salarié à semaine réduite ou à temps partiel sont déterminées par le prorata des heures travaillées au cours de la dernière année de référence. Durant cette période, les absences liées à la maladie, au congé de maternité et au congé de paternité de moins de six (6) mois consécutifs seront considérées comme étant des mois travaillés pour les fins du calcul.

Le salaire payé au salarié à semaine réduite ou à temps partiel pour les fêtes chômées et payées auxquelles il a droit aux termes de la convention collective est égal au nombre d'heures qu'il aurait travaillé, n'eût été de la fête chômée. Le salarié non-cédule reçoit un paiement égal à la moyenne du salaire journalier des 4 semaines précédant ces jours fériés excluant le temps supplémentaire.

Pour la période du 24 décembre au 2 janvier, nonobstant ce qui précède, le salarié reçoit un paiement égal à la moyenne du salaire journalier des 4 semaines précédant ces jours fériés excluant le temps supplémentaire.

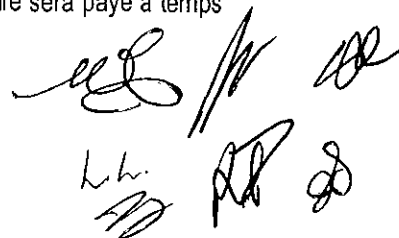
Le salaire payé au salarié à semaine réduite ou à temps partiel pour les congés spéciaux auxquels il a droit aux termes de la convention collective est égal à la moyenne du salaire journalier des 4 semaines précédant ces congés spéciaux excluant le temps supplémentaire.

Les congés de maladie auxquels a droit le salarié à semaine réduite ou à temps partiel sont déterminés par le prorata des heures travaillées au cours de l'année civile courante tel qu'établi à l'article 22.

4.9 **Salarié temporaire / réserviste**

Le terme « salarié temporaire / réserviste » désigne tout salarié embauché pour un surcroît de travail pour une période n'excédant pas deux cent soixante (260) jours travaillés à compter de la date de l'embauche ou pour remplacer un salarié permanent ou régulier quelle que soit la durée de l'absence de ce dernier.

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, le temps supplémentaire sera payé à temps et demi en dehors des heures de travail prévues à l'article 16.00.



Le salarié temporaire / réserviste a droit aux bénéfices de la convention collective relatifs à la cotisation syndicale, au salaire, au temps supplémentaire, aux heures de repas, à la santé et à la sécurité, à l'allocation d'automobile.

Après cent soixante (160) jours travaillés, le salarié temporaire / réserviste aura droit aux bénéfices de la convention collective relatifs aux congés fériés, au congé mobile et aux jours de maladie. Ces congés sont payés au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de l'année civile. En ce qui a trait aux congés annuels, le salarié temporaire / réserviste bénéficie de la Loi sur les normes du travail.

Le salarié temporaire / réserviste qui n'a pas travaillé plus de cent soixante (160) jours, bénéficie des congés fériés, des congés sociaux et des congés annuels prévus par la Loi sur les normes du travail.

Le salarié temporaire / réserviste aura droit à la procédure de grief pour les bénéfices mentionnés aux trois paragraphes précédents.

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste qui est dépourvu de son titulaire pour une période de plus de cent-vingt (120) jours calendrier, ledit poste devra être affiché et comblé conformément à l'article 11.1. Le salarié choisi pourra voir son poste comblé par un salarié temporaire / réserviste, et ce, pour la durée de son absence temporaire.

Dans tous les cas d'embauche de salarié temporaire / réserviste, l'Employeur doit faire part au Syndicat du nombre de salariés et de la durée prévue de leur emploi.

Le salarié temporaire / réserviste embauché pour remplacer un salarié permanent ou régulier conserve son statut de salarié temporaire / réserviste et les heures ainsi travaillées ne comptent pas pour le calcul du temps nécessaire pour devenir un salarié régulier en vertu de la présente convention collective.

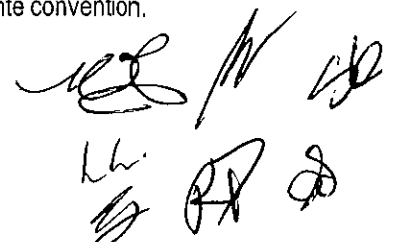
Malgré ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

4.10 **Programmes subventionnés**

Dans tous les cas de programmes subventionnés, l'Employeur doit faire part au Syndicat, avant l'embauche des salariés nécessaires, de l'ampleur des travaux, du nombre de salariés requis ainsi que de leur fonction et de leur rémunération. Les salariés spécialement embauchés et affectés auxdits projets ou travaux, ne bénéficieront que des avantages de la convention collective énumérés ci-après :

1. Être payés au taux prévu dans le cadre du projet subventionné ou, à défaut, au taux horaire étudiant apparaissant à la présente convention.
2. Être payés pour le temps supplémentaire en dehors des heures régulières, conformément aux dispositions de l'article 17 des présentes.
3. Être payés pour les jours de congé prévus à l'article 18 des présentes, sauf pour le congé mobile.
4. L'Employeur doit faire des retenues pour cotisations syndicales à ces salariés et les remettre au Syndicat.

L'embauche de tels salariés n'aura pas pour effet de léser les salariés permanents de leurs droits prévus à la présente convention et de diminuer les fonctions permanentes couvertes par la présente convention.



L'Employeur devra fournir au Syndicat une liste des salariés relativement à ces projets.

4.11 Étudiants

L'Employeur pourra engager des étudiants seulement pour l'envoi des comptes de taxes, envois spéciaux (exceptionnels aux mesures d'urgence, eau non potable, etc.) ou pour des fins de classement qui ne constitue pas une tâche quotidienne et régulière. Ces salariés ne doivent pas travailler en dehors des heures régulières de travail prévues à l'article 16 de la présente convention collective, sauf en cas d'urgence.

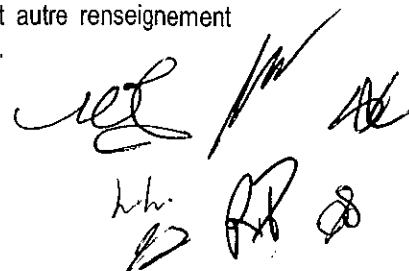
Les étudiants ainsi embauchés ne bénéficieront que des avantages de la convention collective énumérés ci-après :

1. Être payés au taux horaire étudiant apparaissant à la présente convention en annexe E F.
2. Le temps supplémentaire des étudiants sera payé à temps et demi après 32,5 heures/semaine. Cependant, pour les étudiants affectés au Service de loisir, le temps supplémentaire sera payé à temps et demi après 40 heures/semaine.
3. Être payés pour les jours de congé prévus à l'article 18 des présentes, sauf pour le congé mobile. Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser à l'étudiant une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
4. L'Employeur doit faire des retenues pour cotisations syndicales à ces salariés et les remettre au Syndicat.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur pourra engager des étudiants qui sont attirés à des activités de loisir.

- a) Ces étudiants seront payés au taux horaire étudiant apparaissant à l'annexe F de la présente convention.
- b) Ces étudiants pourront travailler en dehors des heures régulières de travail prévues à l'article 16 de la présente convention.
- c) Le temps supplémentaire des étudiants affectés au Service de loisir sera payé à temps et demi après 40 heures-semaine.
- d) L'Employeur prélèvera les cotisations syndicales à ces salariés et les remettra au Syndicat.
- e) Ces étudiants bénéficieront des jours de congé prévus à l'article 18 de la présente convention sauf pour le congé mobile. Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser à l'étudiant une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
- f) Advenant le cas que l'Employeur donne à contrat les postes reliés à des activités de loisir, les paragraphes ci-haut énoncés devront être respectés par le nouvel employeur. Toutefois, si le nouvel employeur paie un salaire plus élevé que celui prévu à la présente convention, le paragraphe A ne s'applique pas.

- 4.12 L'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements relatifs à l'application des dispositions écrites dans le présent article, et ce, au fur et à mesure qu'il y a des changements, et tout autre renseignement concernant l'application de la présente convention lorsque le statut du salarié change.



4.13 **Poste vacant**

Désigne tout poste dépourvu de son titulaire de façon permanente.

4.14 **Stagiaire**

L'Employeur peut utiliser, pour une période prédéterminée, les services d'un stagiaire; les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas à ce stagiaire. L'Employeur doit s'entendre avec le Syndicat avant de retenir les services d'un stagiaire.

ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.1 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni ses représentants, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de ses convictions religieuses ou politiques, de son adhésion syndicale ou de ses activités syndicales ou patronales et les deux parties doivent s'opposer activement à toute discrimination de cet ordre.

5.2 L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour proscrire toute conduite vexatoire se manifestant 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.

5.3 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS

6.1 Le Syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de l'Employeur, aux endroits désignés par le Directeur général, à la condition que ces avis soient signés par un membre de l'exécutif du Syndicat et qu'une copie en soit préalablement remise au Directeur général.

ARTICLE 7 - RÉGIME SYNDICAL

7.1 Tout salarié, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout salarié qui le deviendra, pendant la durée de ladite convention, devra demeurer membre en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.

7.2 Aucun salarié, embauché après la signature de la présente convention, ou occupant un emploi régi par cette convention, ne peut demeurer au service de l'Employeur, à moins qu'il ne soit membre en règle du Syndicat, et il est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale.

7.3 Nonobstant ce qui est prévu aux articles 7.1 et 7.2 de la présente convention, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié parce qu'il se sera prévalu des dispositions du Code du travail en regard de l'affiliation à une autre formation syndicale ou en regard de la révocation de l'accréditation par un retrait des adhésions syndicales, ou que le Syndicat l'aura expulsé.



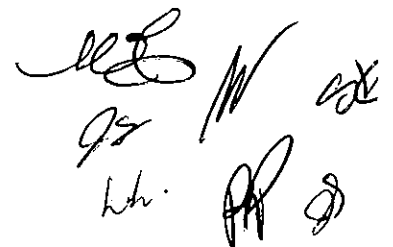
- 7.4 L'Employeur s'engage à déduire de la première paie qui suivra l'embauche de tout salarié régi par la présente convention, la cotisation syndicale, et par la suite, cette cotisation syndicale sera déduite sur chaque paie par l'Employeur et elle sera remise au Syndicat mensuellement. De plus, l'Employeur remettra au Syndicat un sommaire mensuellement.
- 7.5 En tout temps, le Syndicat peut consulter les listes de paie de l'Employeur, afin de s'assurer que la remise intégrale de ses cotisations syndicales a été faite. En cas d'erreur, il en prévient immédiatement le Directeur général de l'Employeur.
- 7.6 Le montant de la cotisation syndicale est fixé par résolution du Syndicat et sur réception d'une copie certifiée de ladite résolution, l'Employeur effectue la déduction à compter de la date effective mentionnée à ladite résolution, et cette date ne doit pas être antérieure à la date de réception.
- 7.7 Le Syndicat s'engage à protéger et indemniser l'Employeur contre toute réclamation qui peut être faite par un ou plusieurs salariés au sujet de la somme retenue sur leur salaire, en vertu du présent article, et à dédommager l'Employeur des frais que celui-ci peut encourir advenant une telle réclamation.
- 7.8 Un membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à un congrès ou une activité syndicale requérant une absence, est autorisé à quitter son travail suivant les procédures prévues à la présente convention.
- 7.9 L'Employeur paie annuellement dix (10) jours ouvrables de salaire pour les absences pour activités syndicales. Si ces congés ne sont pas pris au cours d'une même année fiscale, ils doivent être reportés d'une année à l'autre.

De plus, les rencontres conjointes de relations de travail se font généralement durant les heures de travail sans perte de salaire. De la même façon, deux (2) salariés sont libérés pour la négociation et la conciliation.

- 7.10 En plus de ce qui est prévu à l'article 7.9, l'Employeur paiera annuellement quinze (15) autres jours ouvrables de salaire pour des absences pour des activités syndicales, en contrepartie duquel le Syndicat devra rembourser à l'Employeur, sur présentation d'un compte à cet effet, le coût du salaire et des avantages sociaux encourus par l'Employeur pour assurer ce paiement.
- 7.11 L'Employeur doit être informé, par écrit, au moins cinq (5) jours avant l'absence du ou des délégués choisis par le Syndicat pour assister à des congrès, journées d'étude ou séminaires. Dans le cas des autres absences, ledit avis est de quarante-huit (48) heures.
- 7.12 S'il devient nécessaire qu'un officier ou un délégué s'absente de son poste de travail durant ses heures normales de travail, il en informera par écrit son supérieur immédiat à l'avance en énonçant les motifs de sa demande, excepté dans les cas d'urgence où un avis verbal énonçant également les motifs de sa demande sera suffisant. Cependant, ledit supérieur pourra refuser la permission au requérant, s'il juge que les opérations de l'Employeur en seront trop gravement perturbées.

Mais dans ce cas, il devra en donner les motifs par écrit au requérant. Un officier ou un délégué qui se prévaudra des dispositions du présent paragraphe sera réputé être au travail pour les fins des démarches prévues audit paragraphe, sauf pour ce qui concerne les congrès, journées d'étude, séminaires et activités de même nature où les articles 7.9 et 7.10 s'appliqueront.

- 7.13 Les officiers ou délégués doivent s'acquitter de leurs responsabilités en dehors des heures de travail.



7.14 **Avisseurs extérieurs**

Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de l'Employeur, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

L'Employeur s'engage à permettre aux représentants accrédités du Syndicat canadien de la fonction publique de circuler sur les terrains et bâtisses de l'Employeur, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat. Cependant, le représentant accrédité devra aviser la direction de l'Employeur avant de faire ses visites. Il est de plus convenu que de telles visites ne doivent en aucun cas donner lieu à des réunions.

7.15 Le Comité de relations de travail chargé de surveiller et de favoriser l'application de la présente convention est formé jusqu'à un maximum de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.

Le comité a, pour objet de discuter, entre autres :

- a) d'identifier les problèmes et trouver les moyens d'amélioration;
- b) tenter de régler les griefs en cours;
- c) d'examiner le contenu et les modalités d'application des projets d'amélioration de la qualité des services;
- d) d'assurer un climat de travail sain, valorisant et enrichissant pour l'Employeur et ses salariés;
- e) toute autre question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.

Les résultats de ces réunions ne pourront en aucun cas servir de preuve lors d'un arbitrage.

Ce comité se réunira sur demande de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé.

Avant chacune des rencontres, un compte-rendu de la rencontre précédente sera remis pour approbation

ARTICLE 8 - PROCÉDURES DE GRIEF

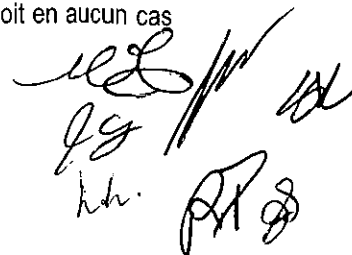
8.1 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes. À cette fin, la procédure suivante s'applique.

8.2 **1ère étape**

Le salarié ou un membre représentant le groupe de salariés accompagné d'un membre du comité de griefs du Syndicat doit, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec son supérieur immédiat. Dans le cas d'un grief patronal, l'Employeur discute du grief avec le comité de grief du Syndicat et le salarié concerné le cas échéant. Cette rencontre aura lieu durant les heures de travail. S'il n'y a pas d'entente, l'Employeur et le Syndicat doivent suivre les étapes telles qu'énoncées ci-après.

8.3 **2ème étape**

Tout grief individuel ou collectif doit obligatoirement être soumis à l'autre partie dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la connaissance de la cause donnant droit au grief, mais ce délai ne doit en aucun cas excéder trois (3) mois du jour de la cause donnant droit au grief.



8.4 3ème étape

Dans les quinze (15) jours suivant la soumission du grief, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler. Si la décision de la partie à laquelle est destiné le grief n'est pas rendue par écrit dans les trente (30) jours ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les soixante (60) jours suivants.

8.5 Tout grief doit être formulé par écrit et doit obligatoirement y stipuler la description du grief et le règlement demandé. Néanmoins, une erreur purement technique à la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

8.6 Les membres du Comité syndical des griefs peuvent toujours, s'ils le désirent, se faire accompagner d'un représentant du Syndicat (conseiller syndical). Quant à l'Employeur, il peut se faire accompagner, s'il le désire, par ses procureurs.

8.7 Un salarié ou un groupe de salariés qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par l'Employeur ou son représentant.

Dans le cas d'un grief patronal, l'Employeur ou son représentant ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par le Syndicat ou par ses membres, le cas échéant.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

9.1 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement ainsi que toutes mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un grief arbitral. En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

S'il est décidé qu'un salarié a été injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, il devra être réintégré sans perdre aucun droit, et il pourra être indemnisé pour le salaire perdu totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances, mais cette indemnité ne devra jamais dépasser le total du salaire perdu en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle.

L'Employeur accepte le fardeau de la preuve en matière disciplinaire.

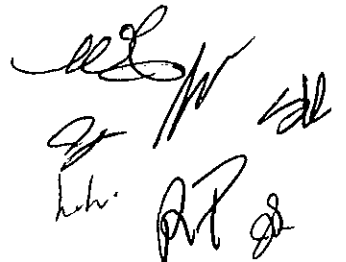
9.2 Les parties d'un commun accord peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure en matière de délai ou d'ordre de la procédure.

9.3 Le comité de griefs peut en tout temps être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.

9.4 Dans le cas de suspension disciplinaire, excluant tout congédiement, un salarié qui bénéficiait des avantages des assurances, continue à bénéficier de ceux-ci jusqu'à ce qu'une décision soit rendue à l'égard de son grief ou que celui-ci soit retiré.

9.5 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci sera désigné conformément aux dispositions du Code du travail.



- 9.6 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 9.7 L'arbitre doit communiquer sa décision motivée, par écrit, aux deux parties, dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée.
- Le défaut de respecter ce délai n'invalide pas la décision.
- 9.8 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les trente (30) jours de la réception de la sentence, à moins qu'une des parties n'en conteste la validité par appel, évocation ou autrement, conformément aux dispositions de la Loi.
- 9.9 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9.10 Chacune des parties paie les salaires et les dépenses de ses représentants et témoins.
- 9.11 Les représentants et témoins du Syndicat doivent avoir avisé au préalable l'Employeur par écrit deux (2) semaines heures avant l'audition.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.1 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service au sein de l'Employeur telle que définie ci-après pour tout salarié régi par les présentes.

10.2 Acquisition d'ancienneté

L'ancienneté s'acquiert une fois expirée la période d'essai prévue à l'article 4.7 de la convention collective.

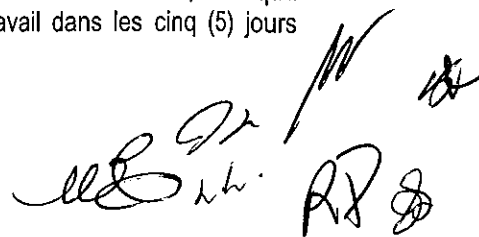
Une fois acquise, l'ancienneté est rétroactive à la première heure travaillée suivant la date de la résolution d'embauche pour combler un poste régulier. Les dates d'ancienneté inscrites aux annexes « A », « B » et « C » sont celles reconnues.

Dans le cas où deux salariés ont la même date d'ancienneté, un tirage au sort a lieu en présence du Syndicat pour établir la priorité.

10.3 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son droit d'ancienneté et rompt le lien d'emploi, dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est absent pour cause de maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie contractée dans l'exercice de son travail, pendant une période excédant trente (30) mois. Cependant, cette période peut être prolongée avec l'accord des parties;
- d) si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, à la dernière adresse connue, alors qu'il est mis à pied pour manque d'ouvrage, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre;



- e) s'il est absent de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
- f) dans tous les autres cas, l'ancienneté n'est pas affectée.

10.4 Liste d'ancienneté

Les annexes « A », « B » et « C » des présentes constituent, à la date de la signature de la présente convention, les listes officielles d'ancienneté des salariés permanents, réguliers et réguliers à semaine réduite et réguliers à temps partiel.

- 10.5 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher, au tout début de l'année lesdites listes d'ancienneté, à chaque endroit où se rapportent les salariés de la Ville. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement aux annexes.

ARTICLE 11 - POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

11.1 Poste vacant et mouvement de personnel

- a) Lorsque l'Employeur désire combler un poste vacant ou un poste temporairement dépourvu de son titulaire, pour une période de plus de cent-vingt (120) jours calendrier ou créer une nouvelle fonction régie par la présente convention collective, il doit afficher un avis à cet effet pendant au moins cinq (5) jours ouvrables, en indiquant sur cet avis d'affichage le nombre de postes disponibles, un résumé sommaire de la tâche, le niveau de salaire du poste et la durée prévue de l'affectation si celle-ci est temporaire.

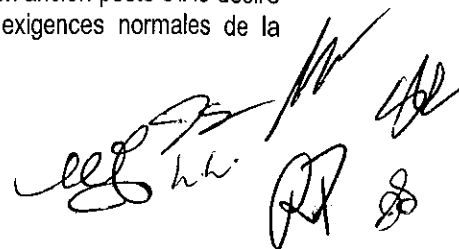
Les salariés intéressés doivent faire part par écrit, dans les délais fixés, de leur candidature pour l'emploi en question à la Direction des ressources humaines. Le Syndicat peut postuler en lieu et place d'un salarié en congé autorisé. Le salarié qui est en congé maladie doit être en mesure d'occuper le poste dans les six (6) mois suivant l'affichage. L'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des candidats, et ce, le jour ouvrable suivant la fin de la période d'affichage.

Un salarié ne peut postuler pour un deuxième emploi auprès de l'Employeur si le total des heures travaillées des deux (2) postes combinés totalise plus de 36 heures/semaine. Le temps supplémentaire sera considéré distinctement selon l'horaire de chacun des postes du salarié.

Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la fin de la période d'affichage, l'Employeur comble le poste avec un des salariés qui a postulé, dans la mesure où l'un d'eux satisfait aux exigences du poste à combler.

- b) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou permutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou permutation ultérieure. Dans les cas de promotion ou de permutation, qu'elle soit régulière ou temporaire, c'est-à-dire plus de cent-vingt (120) jours calendrier, dans le cadre de l'unité de négociation, l'ancienneté sert à déterminer l'ordre de priorité des candidats possédant la compétence de remplir adéquatement les exigences normales de l'emploi.

Le poste est attribué au salarié le plus ancien pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la fonction. Celui-ci est alors mis à l'essai dans ladite fonction pendant une période de cent-vingt (120) jours travaillés, période au cours de laquelle le salarié peut retourner à son ancien poste s'il le désire ou si l'Employeur l'y retourne pour cause d'incapacité à remplir les exigences normales de la fonction.



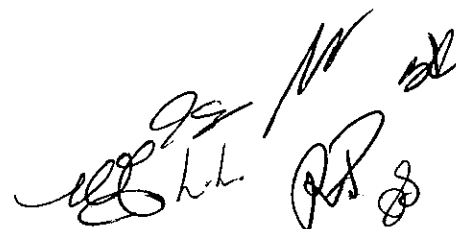
L'Employeur pourra, pendant cette période probatoire de cent-vingt (120) jours travaillés, combler le poste dépourvu de son titulaire par un salarié temporaire sans procéder à l'affichage. Toutefois, dès que la probation du salarié promu ou muté est obtenue, l'Employeur procède à l'affichage du poste si celui-ci est maintenu.

Les salariés permanents, réguliers, réguliers à semaine réduite et réguliers à temps partiel ont préséance sur toute personne à l'extérieur de l'unité d'accréditation. De plus, après avoir appliqué ce qui précède, l'Employeur pourra considérer les candidatures des salariés temporaires / réservistes.

- c) Dans le cas d'une promotion ou d'une permutation de moins de cent-vingt (120) jours calendrier, l'Employeur n'aura pas à afficher. Dans le cas d'un manque de travail, le salarié affecté à une autre tâche que la sienne, ne verra pas son poste comblé par un autre salarié.
 - d) Pour tous les cas où il doit être tenu compte de l'ancienneté, les salariés permanents et les salariés réguliers sont considérés comme deux groupes distincts : les salariés permanents ont priorité en tout temps sur les salariés réguliers, réguliers à semaine réduite et réguliers à temps partiel pour l'application de la convention collective.
- 11.2
- a) Le salarié qui accède à une promotion reçoit le salaire de sa nouvelle fonction à l'échelon immédiatement supérieur au taux de salaire qu'il gagnait dans son ancienne fonction, et ce, à compter de la première journée de travail dans sa nouvelle fonction.
 - b) Dans le cas d'un poste de classification égale, le salarié conserve le même salaire.
 - c) Dans le cas d'un poste de classification inférieure, le salarié ne subira de diminution de traitement à moins que ladite mutation soit son choix personnel. Lors de mutation, suite à une décision de l'Employeur, le salarié voit son salaire maintenu jusqu'à ce que l'échelle salariale le rattrape (principe du cercle rouge).
- 11.3 Un salarié conserve son ancienneté et le droit de retourner à son poste dans le cas de promotion dans un poste exclu de l'unité d'accréditation, jusqu'à concurrence de trois (3) mois de calendrier. Cette période pourra cependant être prolongée après entente entre les parties.
- 11.4 Tout salarié qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.
- 11.5 Nonobstant toute disposition contraire, lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire, l'Employeur peut assigner le travail à tout autre salarié. La rémunération de ce dernier est alors assujettie aux règles prévues aux articles 15.5 et 15.6.

ARTICLE 12 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 12.1 L'Employeur peut accorder aux salariés qui en font la demande par écrit un congé sans traitement.
- 12.2 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois mais peut être prolongée par entente écrite entre les parties. Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputé avoir remis sa démission sauf si son absence est justifiée par des motifs sérieux dont le fardeau lui appartient.



12.3 Durant son absence, le salarié conserve son ancienneté, mais n'est couvert par aucune disposition de la convention collective à l'exception des avantages du régime d'assurance collective à la condition cependant qu'il en assume le coût total et que les polices d'assurances collectives et la Loi le permettent.

Durant le congé sans solde, si le salarié veut maintenir sa participation au régime de retraite, celui-ci doit acquitter sa part et celle de l'employeur.

12.4 Le salarié absent pourra être remplacé par un salarié temporaire pour toute la durée de cette absence.

12.5 Un salarié peut postuler à un emploi régulier, s'il obtient le poste, il devra toutefois, effectuer un retour au travail dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'obtention dudit poste. Le salarié reçoit une confirmation par écrit en indiquant la date de retour au travail.

12.6 **Mettre fin prématurément**

Le salarié en congé sans traitement s'engage à prévenir l'Employeur par écrit de son intention de mettre fin prématurément à son congé sans traitement au moins trente (30) jours avant son retour.

ARTICLE 13 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

13.1 Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend d'une part, une période de contribution du salarié et d'autre part, une période de congé.

13.2 **Durée du congé**

La durée du congé à traitement différé peut être d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an.

13.3 **Conditions d'obtention**

Le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être salarié permanent ou régulier ou à semaine réduite ou à temps partiel;
- b) Avoir complété cinq (5) ans de service;
- c) Faire une demande écrite au moins six (6) mois à l'avance de façon à ce que l'employeur puisse mettre en place le régime de congé à traitement différé, en précisant la durée du congé à traitement différé et le moment de la prise du congé. Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'employeur sous forme de contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime;
- d) Ne pas être en période d'invalidité, en mise à pied ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat;
- e) Un salarié à la fois pourra être en congé, advenant le cas où deux (2) salariés déposent leurs demandes en même temps, l'ancienneté prévaut.

13.4 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des semaines visées par le régime de congé à traitement différé, le salarié reçoit notamment un pourcentage du salaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé (Mois)	Durée totale du régime et % du salaire versé			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6	75 %	83.33 %	87.50 %	90 %
7		80.55 %	85.42 %	88.33 %
8		77.78 %	83.33 %	86.67 %
9		75 %	81.25 %	85 %
10			79.17 %	83.33 %
11			77.08 %	81.67 %
12			75 %	80 %

b) Le temps supplémentaire lui est versé en conformité avec les dispositions de la convention collective en autant qu'il y ait normalement droit tout comme s'il ne participait au régime.

c) Régime de retraite

Aux fins de l'application du régime de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service. Le salarié maintient sa contribution du régime de retraite durant toute la durée du régime de traitement différé sur la base de 100 % de son salaire hebdomadaire.

d) Ancienneté

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté et ce dernier revient au poste qu'il occupait.

e) Autres congés et vacances :

Durant le congé, le salarié est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

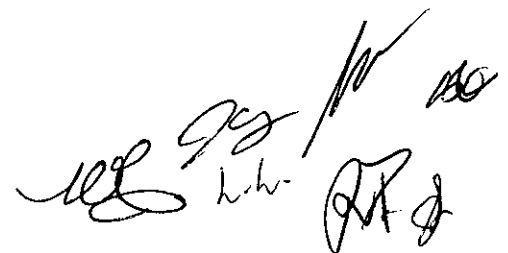
Pendant la durée du régime, les congés et autres conditions de travail demeurent en vigueur durant la période travaillée et sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'article a).

Au moment de son départ pour son congé à traitement différé, le salarié reçoit la rémunération des vacances auxquelles il a droit.

f) Assurance salaire

Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Lorsque le salarié devient invalide pendant la période de congé, cette période de congé se poursuit conformément à l'entente initiale et le salarié ne peut bénéficier des dispositions du régime d'assurance salaire de courte durée. À la date prévue du retour au travail, si le salarié est encore invalide, l'invalidité est alors présumée débuter à cette date et le salarié bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée;



2. Lorsque le salarié devient invalide pendant la durée de sa participation au régime, mais avant d'avoir utilisé sa période de congé et que son invalidité se poursuit jusqu'à la date où cette période de congé a été planifiée, il peut choisir l'une ou l'autre des possibilités suivantes :

Le salarié maintient sa participation au régime et reporte la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le report ne peut excéder plus d'un an. Le salarié bénéficie alors du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base de pourcentage du salaire déterminé lors de son départ pour la période restante de sa participation au régime. Si l'invalidité se poursuit au cours de la dernière année de la participation du salarié au régime, le régime peut alors être suspendu à compter du début planifié de la période de congé jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période, le salarié bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée et sa période de congé débute le jour où cesse l'invalidité.

Le salarié annule sa participation au régime et l'Employeur lui rembourse la partie du salaire qu'il n'a pas reçue pour la période de travail écoulée, mais sans intérêt. Les dispositions reliées à la fin de participation lui sont applicables.

Lorsque l'invalidité se poursuit après 15 semaines, le salarié bénéficie du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée, sa participation au régime prend fin, il reçoit la partie du salaire qu'il n'a pas reçu pour la période de travail écoulée, mais sans intérêt.

3. Si l'invalidité de longue durée survient avant que le congé n'ait été pris, le régime se trouve annulé ainsi que le choix du salarié. Les sommes détenues par l'employeur lui sont alors remises et celui-ci bénéficie des dispositions de la convention collective relative à son invalidité.

Nonobstant ce qui précède, mais avec l'accord écrit de l'employeur, le salarié peut suspendre sa participation au régime de congé à traitement différé pour une période n'excédant pas six (6) mois. À la fin de ladite période de suspension, la participation du salarié au régime de congé à traitement différé est prolongée d'une durée minimale égale à la suspension.

g) **Congé de maternité**

Dans le cas de congés de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente au congé. Durant ce congé de maternité, l'indemnité est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

h) **Retrait préventif et congé parental**

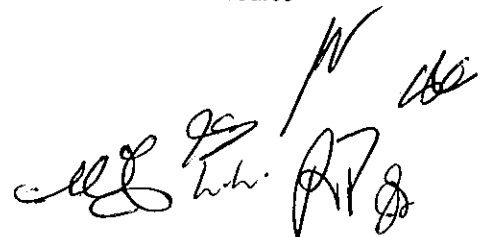
Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

i) **Décès**

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

Si le salarié n'a pas pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujettes à la cotisation au régime de retraite.

Si le salarié est déjà en congé, le solde des contributions retenues sur le salaire lui est remboursé sans être sujet à la cotisation au régime de retraite.



j) **Fin d'emploi**

Advenant la fin d'emploi du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective de la fin d'emploi. Les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujettes à quelque cotisation que ce soit aux fins du régime de retraite.

k) **Régime d'assurance collective**

Le salarié bénéficie du régime d'assurance collective.

l) **Mettre fin prématurément**

Le salarié en congé à traitement différé s'engage à prévenir l'Employeur par écrit de son intention de mettre fin prématurément à son congé à traitement différé au moins trente (30) jours avant son retour.

m) **Cas spéciaux**

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

L'employeur rembourse au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention collective applicable si elle n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu du contrat, et ce, sans intérêt.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

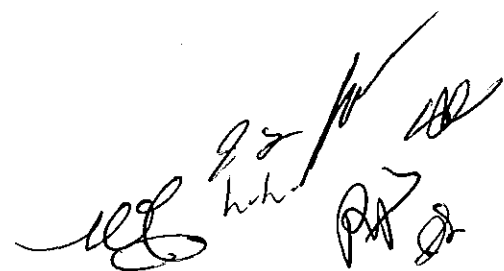
14.1 Aucun salarié permanent ne peut être congédié, mis à pied, ni ne subir de baisse de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail, l'attribution d'ouvrage à contrat, ou pour raison de surplus de personnel.

14.2 Lors d'annexion ou de fusion ayant pour résultat de faire disparaître l'actuelle entité juridique qu'est la Ville de Saint-Constant, celle-ci s'engage à exiger que la nouvelle ville ainsi créée s'engage à intégrer tous les salariés permanents, réguliers, réguliers à semaine réduite et réguliers à temps partiel sans subir de baisse de salaire et/ou d'emplois permanents et réguliers, ainsi qu'à respecter les dispositions de la présente convention collective.

Lors d'annexion ou de fusion n'ayant pas pour résultat de faire disparaître l'actuelle entité juridique qu'est la Ville de Saint-Constant, cette dernière s'engage, ni de faire subir de baisse de salaire et/ou d'emplois permanents, réguliers, réguliers à semaine réduite et réguliers à temps partiel ainsi qu'à respecter les dispositions de la présente convention collective.

14.3 Lorsque l'Employeur modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, il permettra, s'il le juge à propos, à tout salarié qui le désire, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, aux frais de l'Employeur, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de l'article 11.2 des présentes.

14.4 L'octroi de contrats à forfait ou la participation de l'Employeur à des projets subventionnés ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre de postes permanents régis par la présente convention.



- 14.5 L'Employeur s'engage à maintenir à son emploi 50 % des salariés faisant partie des annexes « A, B et C ». Dans le cas où les salariés faisant partie de l'annexe B et C sont mis à pied, l'employeur s'engage à ne pas diminuer le nombre de postes permanents. Si le nombre total des salariés est un nombre impair, le nombre de permanents sera majoré de un.

ARTICLE 15 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 15.1 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont fixés dans l'annexe « D » qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 15.2 a) Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe « D » pour sa classification, selon le cas. Les salariés accèdent à l'échelon supérieur le 1^{er} janvier qui précède la date d'anniversaire d'ancienneté.
- Nonobstant ce qui précède, tout salarié embauché après la signature de la présente convention collective doit recevoir le taux prévu à l'annexe « D » pour sa classification, selon le cas. Les salariés accèdent à l'échelon supérieur à la date d'anniversaire d'ancienneté.
- b) Sous réserve des dispositions de l'article 11.2, le salarié promu à une nouvelle fonction reçoit le salaire prévu à sa nouvelle classification.
- c) Tout salarié dont les capacités sont diminuées, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de l'Employeur, pourra, après entente entre les parties, avoir des conditions d'emploi autres que celles prévues à la convention collective.
- 15.3 Tous les salariés régis par la présente convention collective doivent adhérer au dépôt direct et reçoivent une paie à toutes les deux semaines, soit le jeudi, pour les heures travaillées durant les deux semaines précédentes.

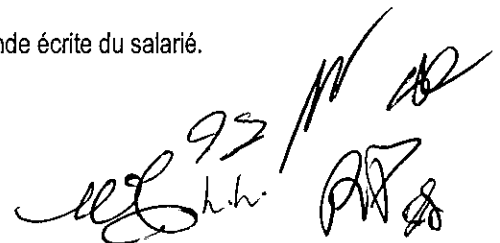
Le salarié qui désire une avance salariale pour le paiement de ses vacances doit compléter la section à cet effet sur le formulaire « demande de prise de congé ».

Si le jeudi est jour de fête, les salariés seront payés la dernière journée ouvrable précédente.

En cas de maladie ou d'accident de travail, le relevé de paie du salarié lui sera adressé à son domicile si celui-ci en fait la demande par écrit.

- 15.4 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque salarié :
- a) Le nom
 - b) La date et le numéro de la paie
 - c) Le montant brut de la paie
 - d) Les détails de déduction
 - e) Le montant net de la paie
 - f) Le nombre d'heures travaillées en temps supplémentaire
 - g) Le crédit en jours de maladie
 - h) Le crédit en temps remis.

Tout autre renseignement pertinent peut être obtenu du trésorier sur demande écrite du salarié.



- 15.5 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il sera rémunéré au taux régulier de sa classification.
- 15.6 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement pour une période de plus de quatre (4) heures au cours d'une même journée, d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré pour les heures effectuées au taux de cette fonction.
- 15.7 En cas d'erreur sur la paie de plus de vingt-cinq dollars (25 \$), l'Employeur fera un chèque manuel du montant manquant dans les quarante-huit (48) heures.
- 15.8 Les salariés réguliers et réservistes qui occupent le poste de préposé au prêt à la bibliothèque qui travaillent le dimanche recevront une prime de 50 cents de l'heure.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.1 À moins de dispositions contraires, l'horaire de travail des salariés est établi par l'Employeur à l'intérieur des paramètres suivants afin de répondre aux besoins organisationnels :

Lundi	8h00 à 17h00
Mardi	8h00 à 17h00
Mercredi	8h00 à 17h00
Judi	8h00 à 17h00
Vendredi	8h00 à 13h00

SERVICE DES LOISIRS :

L'horaire de travail des salariés est établi par l'Employeur à l'intérieur des paramètres suivants afin de répondre aux besoins organisationnels :

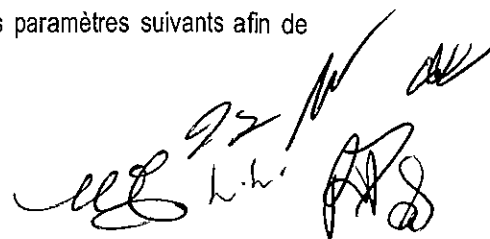
Lundi	8h00 à 17h00
Mardi	8h00 à 17h00
Mercredi	8h00 à 17h00
Judi	8h00 à 17h00
Vendredi	8h00 à 13h00
Samedi	8h30 à 17h00
Dimanche	8h30 à 17h00

Les samedis et dimanches font partie de l'horaire régulier seulement s'il s'agit d'évènements qui étaient prévus au calendrier publié par l'Employeur en début d'année. À défaut, ces journées ne font pas partie des heures normales de travail.

Nonobstant ce qui précède, l'horaire du préposé aux équipements de loisirs est établi selon les paramètres suivants : lundi, mardi, mercredi et jeudi : 8 h 30 à 12 h 00 et de 13 h à 16 h 30 ou de 13 h à 21 h 00. Vendredi : 8 h 30 à 13h00. La règle prévue pour les samedis et dimanches s'applique également au préposé aux équipements de loisirs.

LA BIBLIOTHEQUE :

L'horaire de travail des salariés est établi par l'Employeur à l'intérieur des paramètres suivants afin de répondre aux besoins organisationnels :



Lundi	8h30 à 21h00
Mardi	8h30 à 21h00
Mercredi	8h30 à 21h00
Jeudi	8h30 à 21h00
Vendredi	8h30 à 21h00
Samedi	8h30 à 17h00
Dimanche	8h30 à 17h00

Dans l'éventualité où l'Employeur ouvre selon les limites des paramètres ci-dessus, il maximise alors les heures de travail des préposés aux prêts selon la volonté de ceux-ci.

COUR MUNICIPALE :

L'horaire de travail des salariés est établi par l'Employeur à l'intérieur des paramètres suivants afin de répondre aux besoins organisationnels :

Lundi	8h00 à 17h00
Mardi	8h00 à 17h00
Mercredi	8h00 à 17h00
Jeudi	8h00 à 17h00
Vendredi	8h00 à 13h00

Cependant, pour répondre aux besoins spécifiques du service, et seulement pour le travail effectué comme greffier suppléant lors des audiences de la Cour municipale, les paramètres de l'horaire se terminent alors à 22h00 et non 17h00. Le calendrier de la Cour municipale est remis au salarié au plus tard le 23 décembre de l'année précédente. De plus, le calendrier comprend le nombre minimal de séances et il peut y avoir des modifications, telles que des ajouts ou des suppressions.

Une copie du calendrier des séances de la Cour municipale sera transmise au Syndicat ainsi que les ajouts ou suppressions.

SERVICES DES FINANCES ET DE L'INFORMATIQUE :

L'horaire de travail des salariés est établi par l'Employeur à l'intérieur des paramètres suivants afin de répondre aux besoins organisationnels :

Lundi	8h00 à 17h00
Mardi	8h00 à 17h00
Mercredi	8h00 à 17h00
Jeudi	8h00 à 17h00
Vendredi	8h00 à 13h00

SERVICES TECHNIQUES ET URBANISME (GÉNIE, TRAVAUX PUBLICS ET URBANISME) :

L'horaire de travail des salariés est établi par l'Employeur à l'intérieur des paramètres suivants afin de répondre aux besoins organisationnels :

Lundi	8h00 à 17h00
Mardi	8h00 à 17h00
Mercredi	8h00 à 17h00
Jeudi	8h00 à 17h00
Vendredi	8h00 à 13h00

16.2 Période de repas et pauses retardées

Dans les cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé et, à tout événement, l'Employeur doit prendre, lorsque cela est faisable, les mesures nécessaires afin de permettre que la période des repas ne soit pas décalée de plus d'une heure et demie.

Si la période de repas ne peut être reportée tel que prévu au paragraphe précédent, l'Employeur devra payer le temps fait durant la période régulière de repas en temps supplémentaire.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.1 Pour les services des Loisirs, Bibliothèque, Cour municipale et finances : tout travail effectué en dehors des heures normales de travail et tout travail effectué au-delà de 32.5 heures est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré au taux du temps et demi. Le temps supplémentaire devra être expressément autorisé.

Pour les services Cour municipale, Finances et loisirs, tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double. Cependant, en ce qui a trait au Service des loisirs, s'il s'agit des samedis et dimanches qui sont prévus au calendrier selon l'article 16.1, le travail effectué est alors rémunéré au taux régulier.

Pour les services de l'Informatique, Services techniques et Urbanisme (génie, travaux publics et urbanisme) : tout travail effectué en dehors des heures normales de travail et tout travail effectué au-delà de 36 heures est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré au taux du temps et demi. Le temps supplémentaire devra être expressément autorisé. Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double.

- 17.2 Tout salarié dont les services sont requis les jours de fête chômés prévus à l'article 18 de la présente convention, est payé au taux de temps double pour le travail accompli, en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête.
- 17.3 Le temps supplémentaire, lorsque requis, est demandé aux salariés affectés normalement au travail en question et, si personne n'y donne suite, l'Employeur pourra désigner et affecter obligatoirement un ou des salariés parmi ceux aptes à faire le travail pour effectuer les travaux et ce, par ordre d'ancienneté inversée. Cependant, l'Employeur ne pourra exiger d'un salarié de faire plus de huit (8) heures en temps supplémentaire par jour de vingt-quatre (24) heures sauf en cas d'urgence.
- 17.4 Toute période surnuméraire de plus de trois (3) heures sera coupée d'une période de repos intercalaire de quinze (15) minutes.
- 17.5 L'Employeur affichera une fois par mois la liste des salariés qui ont accompli du temps supplémentaire avec le nombre d'heures effectuées à chaque occasion. Copie de la liste sera remise au Syndicat.
- 17.6 Tout temps supplémentaire au choix du salarié est payé ou comptabilisé en temps accumulé et remis au taux de temps supplémentaire, et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par année. Le solde de la banque de temps accumulé peut être reporté l'année suivante ou payée à la première paie du mois de décembre de chaque année.

Toutefois, si le salarié ne peut utiliser sa banque de temps, suite à un congé de maladie ou un refus de son supérieur immédiat, avant le 31 décembre de l'année courante, le nombre d'heures en banque est reporté dans la banque de l'année suivante. Si le temps ne peut être repris au cours de l'année suivante, au 31 octobre le résiduel des heures non prises de l'année précédente sera payé à la 2^e période de paie du mois de novembre au taux de salaire de l'année précédente.

Un tel congé ne peut cependant être pris qu'après entente avec le supérieur immédiat.

Nonobstant ce qui précède, le temps supplémentaire effectué par les salariés temporaires doit obligatoirement être payé au fur et à mesure qu'il est réalisé.

Lorsqu'un salarié quitte son emploi ou est mis à pied, il se voit payer sa banque de temps cumulé.

17.7 **Rappel au travail et paie minimum de présence**

Tout salarié rappelé à son travail après avoir terminé sa journée et avoir quitté son poste depuis quinze (15) minutes, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire au taux de temps supplémentaire applicable, exception faite si une de ces heures chevauche avec le début des heures régulières des salariés. Si le salarié est appelé de nouveau à l'intérieur de cet appel de trois (3) heures, il ne s'agit pas d'un nouveau rappel au travail.

ARTICLE 18 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

18.1 L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année les congés chômés et payés suivants :

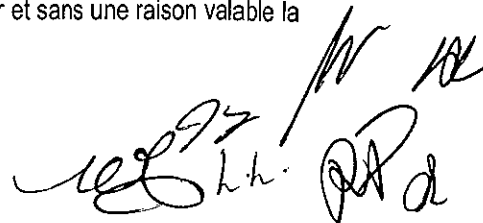
- La période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement
- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La journée des patriotes
- La fête nationale du Québec
- La Confédération
- La fête du Travail
- L'Action de grâces
- Un congé mobile

Si un des jours mentionnés ci-haut tombe le samedi ou le dimanche à l'exception du congé mobile, la fête est observée suivant les directives de l'Employeur le jour ouvrable précédant ou suivant la fête à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

Si un des jours mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 19.00 de la présente convention, le salarié recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances.

La journée mobile sera prise, après entente entre l'Employeur et le salarié et/ou le Syndicat.

Pour bénéficier d'un jour de fête chômé et payé, le salarié devra ne pas s'être absenté du travail pour une raison non prévue à la convention collective, sans l'autorisation de l'Employeur et sans une raison valable la veille ou le lendemain de cette fête.



ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES

19.1 À moins d'une disposition contraire, tout salarié régi par la présente convention a droit aux vacances suivantes :

- a) S'il n'a pas complété douze (12) mois de service continu au 1er mai de l'année à une (1) journée de vacances par mois complet travaillé jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables payés au taux de son salaire régulier.
- b) Après un (1) an de service continu au 1er mai de l'année, mais moins de trois (3) ans, dix (10) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
- c) Après trois (3) ans de service continu au 1er mai de l'année, mais moins de cinq (5) ans, quinze (15) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
- d) Après cinq (5) ans de service continu au 1er mai de l'année, mais moins de quinze (15) ans, vingt (20) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
- e) Après quinze (15) ans de service continu au 1er mai de l'année, vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
- f) Après vingt-six (26) ans jusqu'à vingt-neuf (29) ans de service continu au 1er mai de l'année, un (1) jour ouvrable de vacances additionnel, par année, payés au taux de son salaire régulier.
- g) Après trente (30) ans de service continu au 1er mai de l'année, trente (30) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
- h) Pour les fins du calcul des vacances, l'année débutera le 1er mai pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.

19.2 La période de vacances est du 1er mai au 30 avril de l'année suivante, à moins d'entente contraire entre le Syndicat, l'Employeur et le salarié.

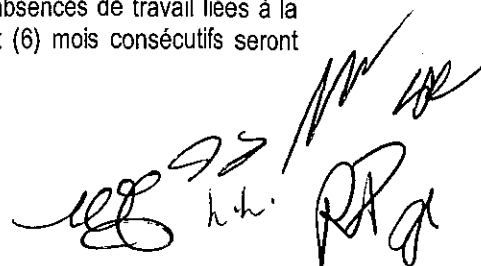
Sauf dans les cas prévus à l'article 19.5, tous les salariés sont tenus de prendre leurs vacances durant cette période.

19.3 Le salarié ayant le plus d'ancienneté a priorité quant au choix de la période de vacances. Une liste sera affichée du 15 mars au 15 avril, afin que chacun y indique son choix par ordre d'ancienneté.

L'Employeur fera connaître au plus tard le 1er mai l'horaire des vacances. Les périodes de vacances seront déterminées par l'Employeur en tenant compte des besoins du service et du choix exprimé par les salariés selon leur ordre d'ancienneté dans leur travail respectif.

19.4 Si pour une raison ou une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur sans avoir pris toutes les vacances auxquelles il avait droit, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ et doit être rémunéré selon la méthode prévue au présent article.

Les vacances prévues à l'article 19.01 seront calculées au prorata du temps travaillé durant l'année de référence, soit du 1er mai au 30 avril précédent. Durant cette période, les absences de travail liées à la maladie, au congé de maternité et au congé de paternité de moins de six (6) mois consécutifs seront considérées comme étant des mois travaillés.



- 19.5 Un salarié qui est absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel, peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une autre date. Toutefois, si un salarié est malade pendant ses vacances, il peut reprendre ses vacances à une date ultérieure, après entente avec l'Employeur. Par ailleurs, le nombre d'heures de vacances pouvant être reporté est égal au nombre d'heures de vacances cédulés qui sont remboursées par l'assurance-salaire. De plus, le salarié ne pourra déplacer les vacances d'un autre salarié.
- 19.6 La rémunération pour la période des vacances est payée au taux de salaire applicable à la date où elles sont prises.

ARTICLE 20 - ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 20.1 Dans les cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le salarié reçoit les prestations prévues par la Loi des accidents du travail et maladies professionnelles.

Le salarié doit cependant subroger l'Employeur pour toute somme que la Régie de l'assurance-automobile ou la Commission de la santé et de la sécurité au travail doit lui verser en regard de son incapacité temporaire, faute de quoi l'Employeur pourra cesser de lui verser l'indemnité prévue par le présent article.

- 20.2 En autant que la chose soit possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

- 20.3 Aucune disposition de la présente convention collective ne peut faire en sorte qu'un salarié absent pour cause de maladie, accident de travail ou autre raison permise par la convention, ne subisse de préjudice ou bénéficie d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail, à moins d'une disposition contraire dans la convention collective.

Le paiement effectué en vertu des dispositions du présent article n'affecte pas les congés accumulés par le salarié.

ARTICLE 21 - CONGÉS SPÉCIAUX

- 21.1 a) À l'occasion de son mariage, trois (3) jours ouvrables. Cependant, les salariés de moins d'un (1) an de service, bénéficieront d'une seule journée ouvrable.
- b) À l'occasion du mariage d'un enfant, frère, sœur, père et mère, le jour du mariage, ou le jour ouvrable précédant l'événement.
- c) Lors du décès du conjoint, d'un enfant ou celui de son conjoint, de sa mère ou de son père, cinq (5) jours ouvrables. Possibilité de garder une journée lors de l'inhumation.
- d) Lors du décès de sa sœur ou de son frère, cinq (5) jours ouvrables. Possibilité de garder une journée lors de l'inhumation.
- e) Lors du décès de son beau-père, belle-mère, grand-mère, grand-père, gendre, bru, deux (2) jours ouvrables. Cependant, si ces personnes habitaient sous le même toit que le salarié, ce congé est porté à trois (3) jours ouvrables. Possibilité de garder une journée lors de l'inhumation.

- f) Lors du décès d'un oncle, d'une tante, d'un petit-enfant, d'un beau-frère, belle-soeur, neveu, nièce, un (1) jour ouvrable. Il en est de même lors du décès d'un petit-enfant de son conjoint ou des grands-parents de ce dernier.
- g) À l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, cinq (5) jours ouvrables.
- h) Dans tous les cas le congé doit être concomitant aux faits, sauf pour l'alinéa g) où les faits doivent être concomitants pour le père et non pour la mère.

Advenant une situation particulière, après entente entre le salarié et le supérieur immédiat, le congé ou le délai peut être reporté à une date ultérieure.

Le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

- i) Sauf dans les cas autrement prévus, les congés ci-haut mentionnés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu de la présente convention collective. Cette disposition ne s'appliquant pas pour les absences lors des décès prévus sauf dans les cas prévus à l'article 21.1 c), d), e).

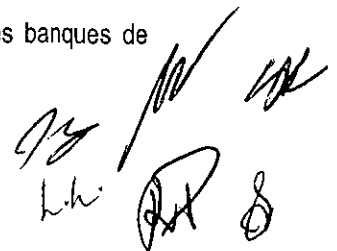
Le nombre d'heures de vacances pouvant être reporté est égal aux heures de vacances cédulées suivant la journée du décès.

Le fait de garder une journée pour l'inhumation ne peut augmenter le nombre d'heures rémunérées. Ainsi, pour un congé de cinq (5) jours ouvrables, le nombre d'heures rémunérées pour l'inhumation est égal à la valeur de la 5e journée suivant les quatre (4) journées payées auparavant.

- 21.2 Si l'un des événements prévus à l'article 21.1 a lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la Ville, le salarié aura droit à une (1) journée supplémentaire.
- 21.3 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à l'Employeur le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.
- 21.4 Le salarié qui est appelé, dans le cadre de ses fonctions, à témoigner en Cour, après entente avec l'Employeur, le salarié peut reprendre ses vacances à une date ultérieure. Dans le cas où le salarié appelé à témoigner et qui est en congé de maternité ou parental, une entente est prise entre ce dernier et l'Employeur pour les modalités.
- 21.5 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent-quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Par ailleurs, pour les seuls motifs du présent article, le salarié peut utiliser ses différentes banques de congés (maladie, congés personnels, congé mobile, vacances, temps supplémentaire).



ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE

22.1 Tout salarié permanent, régulier, régulier à semaine réduite et régulier à temps partiel bénéficie d'un salaire garanti tel que décrit ci-après en cas d'absence pour maladie ou accident, et ce, aux conditions ci-après mentionnées, à l'exception des absences dues à la maternité, à une maladie professionnelle ou à un accident de travail. Ladite protection cesse à compter du moment où le salarié reçoit son préavis de mise à pied et dans le cas où une maladie ou un accident surviendrait après ce préavis.

22.2 Le 1er janvier de chaque année, huit (8) jours de congé de maladie sont portés au crédit des salariés permanents, réguliers.

Les salariés réguliers à semaine réduite ou réguliers à temps partiel se voient créditer au 1^{er} janvier de chaque année un nombre de jours de maladie calculé selon le nombre d'heures prévu à leur horaire respectif. À la fin de chaque année, les réajustements appropriés seront faits pour tenir compte des heures réellement travaillées au cours de l'année.

Les salariés temporaires / réservistes qui ont complété plus de cent soixante (160) jours travaillés se voient créditer un nombre de jours de maladie au prorata du nombre d'heures travaillées (excédentaire aux cent-soixante (160) premiers jours travaillés) prévu pour l'année en cours.

Lorsqu'il est impossible de déterminer le nombre de jours de travail dans une année, les jours de maladie sont remboursés à la fin de l'année.

Ces jours sont payés au salarié qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés à l'article 22.4 ou lui sont payés à la fin de l'année s'il n'a pas utilisé ou s'il n'a utilisé qu'en partie seulement ses crédits.

Cependant, dans les cas d'absence prolongée de plus de six (6) mois consécutifs, ce crédit de huit (8) jours sera diminué proportionnellement au temps d'absence.

De plus, le salarié qui quitte son emploi ou qui est mis à pied reçoit à cette occasion le paiement des huit (8) jours au prorata des semaines travaillées dans l'année en cours, déductions faites de ceux déjà utilisés.

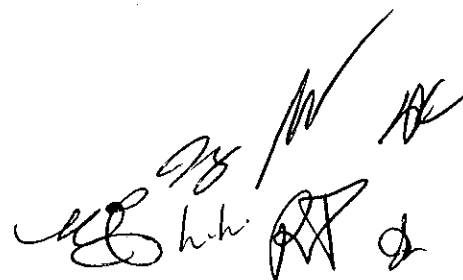
22.3 Pour les fins du présent article, l'expression « un jour ouvrable » signifie le nombre d'heures ouvrables prévu pour une journée régulière de travail du salarié concerné.

22.4 a) À chacune des absences dues à la maladie qui dure moins de quatre (4) journées ouvrables, le salarié puise à même sa réserve de huit (8) jours et il est rémunéré pour les trois (3) journées ouvrables consécutives;

b) Après trois (3) jours ouvrables consécutifs d'absence due en maladie, c'est l'assurance collective prévue à l'article 25 qui s'applique.

22.5 Le solde non utilisé des jours de maladie est payé au salarié au taux de son salaire de l'année avec la première paie du mois de décembre de chaque année.

22.6 L'Employeur peut toujours, s'il le désire, exiger, de tout salarié qui se déclare malade, la production d'un certificat médical avec diagnostic après une période consécutive de trois (3) jours. Il peut faire examiner le salarié par un médecin de son choix aussi souvent qu'il le désire.



Dans l'éventualité où le résultat d'évaluation du médecin du salarié et celui de l'Employeur diffère, un troisième médecin sera choisi par l'Employeur et le Syndicat. L'évaluation de ce troisième médecin constituera une décision finale et sans appel.

Dans l'éventualité où les parties ne réussissent pas à s'entendre sur la nomination du médecin-arbitre dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date du rapport du médecin de l'Employeur, chaque partie doit suggérer deux noms d'expert. Un tirage au sort est alors effectué dans les cinq (5) jours suivant l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours pour nommer le médecin-arbitre. À défaut de fournir des noms d'expert, l'autre partie nomme unilatéralement le médecin-arbitre. Les honoraires du médecin-arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Le professionnel ne peut refuser de se soumettre audit examen auprès du médecin-arbitre et doit collaborer avec ce dernier.

Dans le cadre du comité de relations de travail, les parties pourront s'entendre, le cas échéant, sur une liste d'experts.

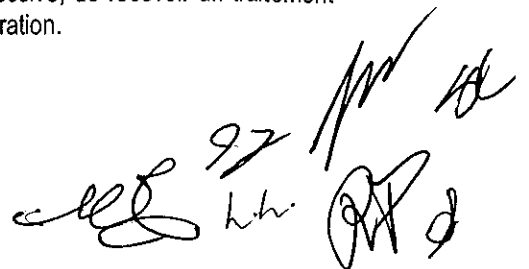
- 22.7 Tout salarié en invalidité, c'est-à-dire plus de trois (3) jours consécutifs d'absence due à une maladie ou un accident, bénéficie des prestations d'invalidité à court terme prévues selon les conditions du régime d'assurance et dont un résumé est remis à tous les salariés et une copie complète est remise au Syndicat.

L'Employeur effectue une avance de la prestation d'invalidité court terme au salarié. Le salarié s'engage à endosser et à remettre à l'Employeur le chèque de remboursement fait à son nom par l'assureur. Il autorise également l'assureur à poster à l'Employeur lesdits chèques de remboursement pendant la période d'invalidité court terme. Le salarié est tenu de rembourser à l'Employeur toute avance excédant le paiement de l'assureur ou dans l'éventualité où l'assureur ne reconnaît pas l'invalidité.

- 22.8 Tout salarié en invalidité prolongée, c'est-à-dire plus de quinze (15) semaines consécutives d'absence due à une maladie ou un accident, bénéficie des prestations d'invalidité à long terme prévues selon les conditions du régime d'assurance et dont un résumé est remis à tous les salariés et une copie complète est remise au Syndicat.

22.9 Banque monétaire

- a) Le salarié peut se constituer une banque monétaire qui ne peut excéder l'équivalent de quatre-vingts (80) heures en y transférant les soldes annuels des crédits d'heures de maladie et/ou l'excédent de trois (3) semaines de vacances annuelles. Ces sommes sont conservées par l'Employeur sans intérêt.
- b) Les sommes accumulées dans la banque monétaire peuvent être utilisées, suite à une demande écrite formulée auprès des ressources humaines, uniquement dans les cas suivants :
- pour permettre à un salarié qui se prévaut du congé parental de recevoir un traitement durant les journées d'absence qui autrement auraient été sans solde;
 - pour permettre à un salarié de recevoir un traitement alors qu'il doit remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant;
 - pour permettre à un salarié de recevoir un traitement alors qu'il doit remplir des obligations liées à un proche parent (père, mère) qui est gravement malade;
 - pour permettre à un salarié qui se prévaut d'une retraite progressive, de recevoir un traitement durant les journées pour lesquelles il ne recevrait pas de rémunération.



- c) Outre les situations prévues à l'alinéa b), les sommes accumulées dans la banque monétaire sont remboursables lors du départ à la retraite, du décès, du congédiement ou de la démission.

ARTICLE 23 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 23.1 L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés et ceci en conformité avec la loi.
- 23.2 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 23.3 L'Employeur doit fournir, suivant son appréciation des moyens nécessaires, en tenant compte des recommandations du comité de santé et sécurité au travail, les moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les salariés contre les blessures.
- 23.4 Dans le cas d'accident, l'Employeur s'engage à faire transporter ses salariés, à ses propres frais, à l'hôpital ou chez le médecin.
- 23.5 Dans le but de favoriser la condition physique des salariés, le 1er janvier de chaque année, l'Employeur met à la disposition des salariés permanents et réguliers une « banque santé » au montant maximal de 200 \$. Cette somme est remboursable au salarié sur présentation de pièces justificatives émanant d'un centre de conditionnement physique situé sur le territoire de la Municipalité régionale du comté de Roussillon et confirmant l'inscription irrévocable du salarié.

ARTICLE 24 - PERFECTIONNEMENT ET FORMATION

24.1 Perfectionnement

L'Employeur rembourse au salarié les coûts d'inscription, les frais de scolarité, les frais de déplacement jusqu'à concurrence de 10\$ par déplacement et les volumes nécessaires au cours de perfectionnement qu'il aura préalablement autorisé. L'Employeur paie le salarié sur preuve de réussite académique. Pour être éligibles, les cours envisagés doivent être reliés à la fonction municipale du salarié.

24.2 Formation

Lorsqu'un salarié doit suivre une formation dans le cadre de ses fonctions, il n'y a aucun temps supplémentaire rémunéré en autant que le nombre d'heures prévues à la formation respecte le nombre d'heures de travail prévues dans la journée, tel que défini à l'article 16.

Lors d'une formation, les frais encourus pour le déplacement, le stationnement et le repas sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 25 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 25.1 Sous réserve des dispositions des polices d'assurance collective souscrites auprès d'assureurs choisis par l'Employeur et dont copie sera remise au Syndicat, les salariés auront droit aux bénéfices qui y sont prévus.

Il est entendu que les diverses garanties d'assurance collective ne seront pas modifiées sans entente mutuelle à cet effet.



L'Employeur contribuera dans une proportion de 100% à l'assurance-maladie et à l'assurance-salaire de courte durée, de 50% à l'assurance-vie du salarié et à l'assurance en cas de décès ou infirmité par accident et à l'assurance-salaire de longue durée et de 10% à l'assurance-vie des personnes à charge vu l'amélioration de la présente protection.

Le salarié contribuera dans une proportion de 100% à l'assurance soins dentaires, de 50% à l'assurance-vie du salarié, l'assurance en cas de décès ou infirmité par accident et à l'assurance-salaire de longue durée et de 90% à l'assurance-vie des personnes à charge.

Il est toutefois précisé que les cotisations des salariés seront allouées selon l'ordre de priorité suivant : Toutefois le salarié doit payer le minimum égal au coût de l'assurance longue durée tel que prévu par la Loi.

- assurance-salaire de longue durée
- assurance-vie
- assurance-vie des personnes à charge
- autres couvertures

Il est de plus stipulé qu'en contrepartie de la contribution de l'Employeur aux régimes d'assurance collective, la totalité du rabais consenti en vertu de la Loi sur l'Assurance-Emploi, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à l'Employeur.

L'Employeur ne peut réduire les bénéfices prévus aux régimes, mais les parties peuvent s'entendre pour en modifier certaines dispositions. Ces bénéfices doivent être disponibles sur le marché et sont assujettis aux conditions imposées par les assureurs.

- 25.2 L'article 25.1 ne peut être interprété comme étant une obligation de l'Employeur à verser des prestations d'invalidité ou autres paiements à un salarié au lieu et place de l'assureur. Son obligation se limite à contracter une police d'assurance selon les modalités prévues à l'article 25.1.

ARTICLE 26 - DIVERS

26.1 Allocation d'automobile

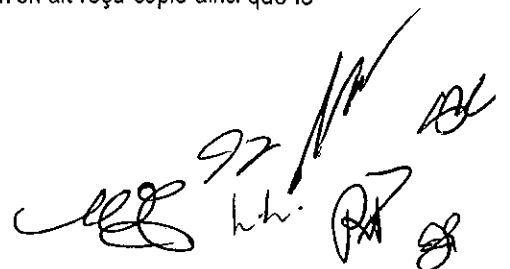
Le salarié requis de se servir occasionnellement de son automobile dans l'exercice de sa fonction est remboursé au taux décrété par le Conseil du trésor par kilomètre parcouru

26.2 Caméras

L'Employeur peut recourir aux caméras qui sont aux vues de tout le monde et qu'il utilise à des fins de sécurité dans le cadre de l'application de mesures disciplinaires. Cependant, l'Employeur permettra au Syndicat de visionner, en présence de l'Employeur, au minimum trente (30) jours avant l'arbitrage les enregistrements desdites caméras lorsqu'ils sont inhérents à une mesure disciplinaire. Le présent article n'affecte en rien la prérogative de l'Employeur de recourir à des caméras dans d'autres situations (ex. : filature, cachées) selon l'état du droit et il n'est alors pas tenu de permettre au Syndicat de visionner les enregistrements.

ARTICLE 27 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 27.1 Aucun rapport ne doit être versé au dossier du salarié sans que ce dernier n'en ait reçu copie ainsi que le Syndicat.



- 27.2 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, communique par écrit, dans un délai raisonnable, au salarié concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet. Toute mesure disciplinaire imposée au-delà de trente (30) jours de la prise de connaissance de l'événement par l'Employeur est nulle.
- Dans le cas où un acte posé par un salarié justifie une mesure disciplinaire immédiate, l'Employeur doit faire parvenir le plus tôt possible l'avis mentionné au paragraphe précédent.
- 27.3 L'Employeur doit fournir, par écrit au Syndicat, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
- 27.4 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne sera pas invoqué contre lui si au cours de l'année, dans le cas d'une réprimande, ou des deux (2) années, dans les autres cas, précédant l'incident, il n'y a eu aucune inscription disciplinaire enregistrée à son dossier.
- 27.5 Le salarié qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au Directeur général. De plus, le salarié peut consulter son dossier personnel en tout temps en présence d'un représentant autorisé du Directeur général. Également, l'Employeur fournit au salarié, à sa demande, une copie de tous les documents y apparaissant.
- 27.6 La suspension d'un salarié pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service, sauf si ladite suspension est suivie d'un congédiement maintenu.
- 27.7 Dans les cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, ce dernier doit être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 28 - NOUVELLES FONCTIONS ET MODIFICATIONS DE FONCTIONS

- 28.1 Lorsqu'une nouvelle fonction est créée ou lorsqu'une fonction existante est modifiée substantiellement, la nouvelle classification et le taux de rémunération de cette fonction sont établis après entente entre l'Employeur et le Syndicat, en tenant compte des fonctions existantes similaires ou comparables et en utilisant la même méthode que celle utilisée pour le rangement original. Le Syndicat doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables à la proposition de l'Employeur.

L'Employeur a également cinq (5) jours pour répondre au Syndicat dans le cas où c'est celui-ci qui a demandé de réévaluer une fonction qu'il présume modifiée.

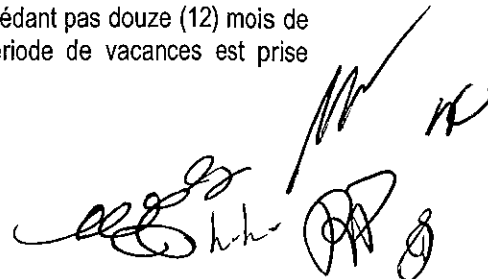
- 28.2 L'Employeur et le Syndicat ne peuvent en venir à une entente dans le délai prescrit au paragraphe précédent, c'est l'évaluation de l'Employeur qui s'applique et la mésentente sera alors soumise à l'arbitrage, tel que stipulé à l'article 9.00 de la présente convention collective.

La décision de l'arbitre est alors rétroactive à la date de demande de réévaluation d'une fonction existante ou à la date de mise en fonction du salarié dans la nouvelle fonction selon le cas.

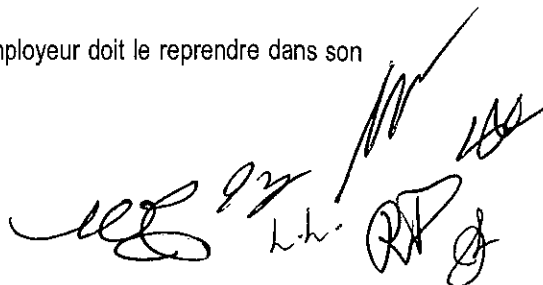
ARTICLE 29 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL

29.1 Congé de maternité

La salariée enceinte peut obtenir un congé sans solde pour une durée n'excédant pas douze (12) mois de calendrier. De plus, la salariée maintient ses vacances. Toutefois, la période de vacances est prise conformément à l'article 19.2.



- 29.2 La salariée enceinte qui désire revenir au travail après son accouchement doit signaler son intention à l'Employeur avant son départ.
- 29.3 La salariée enceinte peut prendre ses congés de maladie à son départ pour congé de maternité après avoir calculé le prorata auquel elle a droit selon l'article 22.2.
- 29.4 Avec l'accord des compagnies d'assurances, le régime d'assurance collective est maintenu en vigueur durant la période de congé; la quote-part du salarié pour ladite période devra être payée mensuellement par chèques postdatés libellés au nom de la Ville de Saint-Constant pour toute la durée de l'absence. Si la salariée le désire, la quote-part pourra aussi être déduite de son dernier chèque de salaire précédent son départ.
- 29.5 La participation aux régimes de retraite n'est pas affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles et l'Employeur assumera sa part habituelle.
- La salariée doit faire, avant son départ, des chèques postdatés pour la durée de son absence, soit un chèque par mois daté du 20 du mois. Les chèques devront être libellés au nom de la Ville de Saint-Constant.
- 29.6 Le retour au travail, après l'accouchement, s'effectue sur présentation d'un certificat du médecin de la salariée.
- 29.7 La salariée doit reprendre son travail à l'expiration de son congé et l'employeur doit la reprendre dans son emploi et dans la classification qu'elle occupait au moment de son départ pour congé de maternité.
- 29.8 **Congé parental**
- Le salarié peut obtenir un congé sans traitement. Le congé parental ne pourra débuter avant le jour de la naissance et ne pourra excéder la 70^{ème} semaine de la naissance. De plus, le salarié(e) maintient ses vacances. Toutefois, la période de vacances est prise conformément à l'article 19.2.
- 29.9 Le salarié en congé parental qui désire revenir au travail avant la fin de son congé, doit signaler son intention à l'Employeur et ce avec un préavis écrit d'un minimum de trois (3) semaines.
- 29.10 Le salarié peut prendre ses congés de maladie à son départ pour son congé parental après avoir calculé le prorata auquel il a droit selon l'article 22.2.
- 29.11 Avec l'accord des compagnies d'assurances, le régime d'assurance collective est maintenu en vigueur durant la période de congé; la quote-part du salarié pour ladite période devra être payée mensuellement par chèques postdatés libellés au nom de la Ville de Saint-Constant pour toute la durée de l'absence. Si le salarié le désire, la quote-part pourra aussi être déduite de son dernier chèque de salaire précédent son départ.
- 29.12 La participation aux régimes de retraite n'est pas affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles et l'Employeur assumera sa part habituelle.
- Le salarié doit faire, avant son départ, des chèques postdatés pour la durée de son absence, soit un chèque par mois daté du 20 du mois. Les chèques devront être libellés au nom de la Ville de Saint-Constant.
- 29.13 Le salarié doit reprendre son travail à l'expiration de son congé et l'employeur doit le reprendre dans son emploi et dans la classification qu'il occuperait s'il était resté au travail.



ARTICLE 30 - RÉGIME DE RETRAITE

- 30.1 Les parties ont institué un régime de retraite le 1^{er} janvier 2013 et s'engagent à respecter la législation applicable.

ARTICLE 31 - RETRAITE PROGRESSIVE

- 31.1 L'Employeur accorde, sur demande, à tout salarié de cinquante-cinq (55) ans et plus, et qui détient un minimum de quinze (15) ans d'ancienneté la possibilité de prendre une retraite progressive afin de favoriser le transfert des connaissances et habiletés ainsi que pour préparer la relève. Un maximum de dix-huit (18) mois de retraite progressive est accordé par l'employeur.
- 31.2 Le salarié devra donner un préavis de six (6) semaines avant le début de sa retraite progressive et s'engager, par écrit, à mettre fin à son emploi au terme du programme;
- 31.3 L'Employeur se réserve le droit de refuser à un salarié une retraite progressive si trois (3) salariés sont déjà en retraite progressive.
- 31.4 Durant sa retraite progressive, le salarié devra effectuer, un minimum de trois (3) jours consécutifs de travail à chaque semaine et un maximum de quatre (4) jours afin d'assurer le bon déroulement des opérations à moins d'une entente avec son gestionnaire sur un horaire particulier.
- 31.5 Durant cette période, le salarié s'engage à former un ou des travailleurs afin de transmettre ses connaissances.
- 31.6 Lors du rappel en temps supplémentaire, le salarié sera considéré comme étant le plus jeune en ancienneté pour toutes périodes non prévues à son horaire.
- 31.7 Durant sa retraite progressive, le salarié sera rémunéré selon son taux horaire régulier pour les heures réellement travaillées. Quant aux avantages sociaux, ils seront accordés au prorata des heures effectuées.
- 31.8 Le salarié pourra contribuer à l'assurance collective au prorata des journées travaillées.
- 31.9 Au terme de sa période de retraite progressive, le salarié quitte l'Employeur et celui-ci lui verse, s'il y a lieu, le solde des banques d'avantages sociaux.

ARTICLE 32 - DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 32.1 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se terminera le 31 décembre 2021. Après cette date, elle continuera de s'appliquer durant les négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

La rétroactivité s'applique sur les salaires et seuls les salariés permanents, réguliers, et à l'essai inscrits aux annexes « A », « B » et « C » ainsi que les salariés temporaires / réservistes actuellement sur la liste de l'Employeur, auront droit à cette rétroactivité. Les salaires, incluant le temps supplémentaire, sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2016 et s'appliquent aux salariés à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective. Par contre, les salariés qui étaient à l'emploi de l'Employeur et qui œuvrent maintenant au sein de la Régie inter municipale d'incendie ont le droit à la rétroactivité salariale pour la période où ils étaient à l'emploi de l'Employeur. La rétroactivité est payable au plus tard soixante (60) jours après la signature par les parties de la présente convention collective.



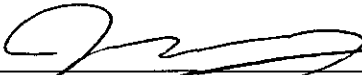
ARTICLE 33 - ANNEXES

33.1 Les annexes A à F qui suivent font partie intégrante de la présente convention collective ainsi que les lettres d'entente qui s'ajouteront en cours d'application.


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ ce 17^e jour de mai 2017.

VILLE DE SAINT-CONSTANT

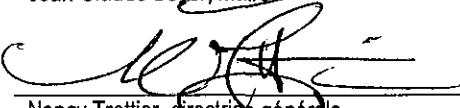
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 2566**




Jean-Claude Boyer, maire



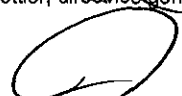
Jean-Pierre Proulx, représentant du Syndicat



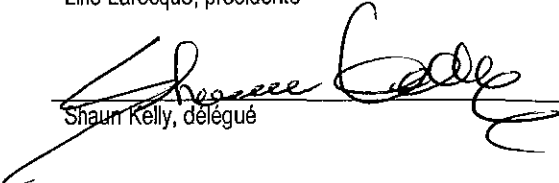
Nancy Trottier, directrice générale



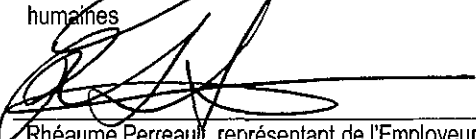
Line Larocque, présidente



Julie Labossière, chef de la division des ressources
humaines



Shaun Kelly, délégué

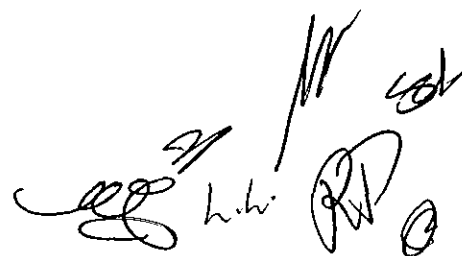


Rhéaume Perreault, représentant de l'Employeur



ANNEXE « A »
LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS

NOM	PRÉNOM	POSTE OCCUPÉ	CLASSE	ANCIENNETÉ
Bissonnette	Carole	Chef d'équipe de la taxation et de la perception	16	4 juillet 1978
Potvin	Suzie	Agente d'administration	7	10 juillet 1979
Beauvais	Chantal	Commis à la réception	2	20 mai 1980
Tousignant	Lisa	Préposée à la comptabilité	9	9 avril 1983
Lavallée	Sylvie	Analyste en urbanisme	15	18 août 1986
Béland	Mireille	Secrétaire des travaux publics	10	22 août 1988
Bellemare	Nicole	Secrétaire des communications	8	14 novembre 1988
Émard	Céline	Bibliotechnicienne	11	13 février 1989
Charron	Josée	Technicienne en documentation	11	23 avril 1990
Vachon Caron	Francine	Commis à la réception	2	13 août 1991
Beaudin	Lucie	Secrétaire du génie	6	7 octobre 1991
Dugas	Gaétan	Dessinateur	5	19 juillet 1993
L'espérance	Benoît	Analyste de systèmes et d'affaires – Division informatique	18	25 janvier 1996
Sorel	Francine	Préposée aux finances	4	15 février 2002
Larocque	Line	Secrétaire des loisirs	6	17 juin 2002
Varin	Lise	Secrétaire des loisirs	6	19 janvier 2004
Mathiewsky	Manon	Perceptrice aux amendes	3	26 mai 2004
Spérano	Marie-Michèle	Technicienne des loisirs	11	16 mai 2005
Kelly	Shaun	Analyste en urbanisme	15	24 octobre 2005
Châles	Renée	Préposée aux comptes payables et approvisionnement	9	30 novembre 2005
Ducharme	Danielle	Assistante greffière de la cour municipale	12	3 juillet 2006



**ANNEXE « B »
LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS**

NOM	PRÉNOM	POSTE OCCUPÉ	CLASSE	ANCIENNETÉ
Lefebvre	Nadia	Assistante greffière – greffe	13	4 septembre 2007
Bergevin	Régent	Technicien chargé de projet	16	11 juin 2007
Martin	Hélène	Préposée aux finances	4	22 mai 2007
Allard	François	Technicien en informatique et télécommunications	17	7 janvier 2008
Grenier	Nicolas	Inspecteur en bâtiment	11	25 janvier 2010
Cusson	Manon	Préposée aux finances	4	12 octobre 2010
Bastien	Brigitte	Secrétaire des affaires juridiques et greffe	6	9 janvier 2012
Bécharde	Claudia	Dessinateur	5	14 mai 2012
Miouche	Zahir	Technicien en génie civil	14	30 juillet 2012
Marceau	Marie-Ève	Inspecteur en bâtiment	11	25 mars 2013
Martel	Constance	Perceptrice aux amendes	3	27 avril 2015
D'Aoust	Katherine	Technicienne des loisirs	11	7 mars 2016

LISTE DES SALARIÉS EN PROBATION

NOM	PRÉNOM	POSTE OCCUPÉ	CLASSE	ANCIENNETÉ
Goulier	Pascal	Dessinateur	5	23 février 2017

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature with a long horizontal stroke and some initials.

ANNEXE « C »
LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS ET RÉGULIERS
À SEMAINE RÉDUITE OU À TEMPS PARTIEL

NOM	PRÉNOM	POSTE OCCUPÉ	CLASSE	ANCIENNETÉ
Rémillard	Diane	Préposée au prêt Bibliothèque – Service de loisir	1	28 octobre 1991 Permanente
Pelletier	Marie-Paule	Préposée au prêt Bibliothèque – Service de loisir	1	25 janvier 2005 Permanente
Primeau	Nathalie	Préposée au prêt Bibliothèque – Service de loisir	1	4 août 2009
David	Liette	Préposée au prêt Bibliothèque – Service de loisir	1	15 juin 2010
Lussier	Chantal	Secrétaire des loisirs Bibliothèque – Service de loisir	6	13 octobre 2011
St-Pierre	Nathalie	Préposée au prêt Bibliothèque – Service de loisir	1	14 mai 2013

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

**ANNEXE « D »
CLASSEMENT DES FONCTIONS
DES SALARIÉS**

Classes	Fonctions
1	Préposé aux prêts
2	Commis à la réception
3	Percepteur aux amendes – Préposé aux équipements de loisir
4	Préposé aux finances
5	Dessinateur
6	Secrétaire du génie – secrétaire des affaires juridiques et greffe – secrétaire des loisirs
7	Agent d'administration – agent service à la clientèle urbanisme
8	Secrétaire des communications
9	Préposé aux comptes payables et à l'approvisionnement – préposé à la comptabilité
10	Secrétaire des travaux publics
11	Inspecteur en bâtiment – technicien en gestion documentaire – technicien des loisirs – bibliotechnicien
12	Assistant greffier de la cour municipale
13	Assistant greffier des affaires juridiques et greffe
14	Technicien en génie civil
15	Analyste en urbanisme
16	Chef d'équipe de la taxation et de la perception – chef inspecteur - technicien chargé de projet
17	Technicien de l'informatique et des télécommunications
18	Analyste de systèmes et d'affaires – division informatique

Les salaires indiqués dans les tableaux suivants sont basés sur un horaire de 32,5 heures. Pour chacune des classes et échelons, le taux horaire est égal au salaire divisé par 32,5 heures.

ANNEXE « E »
GRILLE SALARIALE 2016

ANNÉE 2016 (2,75%)				
ÉCHELON (mois)/ CLASSE	0-12	12-24	24-36	36 et plus
1	591,75 \$	626,56 \$	661,36 \$	696,18 \$
2	662,49 \$	702,60 \$	741,22 \$	779,82 \$
3	739,68 \$	782,91 \$	826,15 \$	869,40 \$
4	749,42 \$	793,23 \$	837,03 \$	880,86 \$
5	776,73 \$	823,04 \$	867,86 \$	914,18 \$
6	816,09 \$	863,79 \$	911,48 \$	959,20 \$
7	831,09 \$	880,66 \$	928,58 \$	978,17 \$
8	843,24 \$	892,49 \$	941,57 \$	991,00 \$
9	843,68 \$	893,99 \$	942,63 \$	991,64 \$
10	844,52 \$	893,88 \$	943,27 \$	992,62 \$
11	850,87 \$	900,26 \$	951,22 \$	1 000,65 \$
12	886,20 \$	937,66 \$	990,73 \$	1 042,22 \$
13	947,57 \$	1 003,30 \$	1 059,04 \$	1 114,79 \$
14	996,86 \$	1 055,50 \$	1 114,14 \$	1 172,78 \$
15	1 037,68 \$	1 098,73 \$	1 159,77 \$	1 220,81 \$
16	1 046,61 \$	1 107,37 \$	1 170,05 \$	1 230,85 \$
17	1 050,81 \$	1 112,63 \$	1 174,44 \$	1 236,26 \$
18	1 184,48 \$	1 246,25 \$	1 308,04 \$	1 369,81 \$

Handwritten signatures and initials, including "h.h." and "R.S."

**ANNEXE « E »
GRILLE SALARIALE 2017**

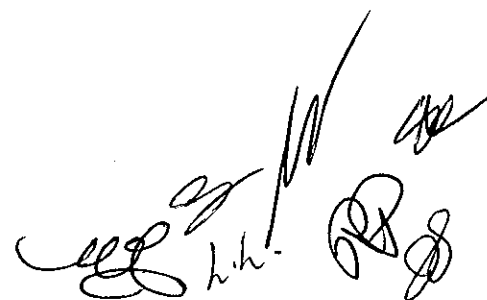
ANNÉE 2017 (1,75%)				
ÉCHELON (mois)/CLASSE	0-12	12-24	24-36	36 et plus
1	602,10 \$	637,52 \$	672,93 \$	708,37 \$
2	674,08 \$	714,90 \$	754,19 \$	793,47 \$
3	752,62 \$	796,61 \$	840,61 \$	884,61 \$
4	762,53 \$	807,11 \$	851,68 \$	896,27 \$
5	790,32 \$	837,44 \$	883,04 \$	930,18 \$
6	830,37 \$	878,90 \$	927,44 \$	975,99 \$
7	845,64 \$	896,07 \$	944,83 \$	995,29 \$
8	858,00 \$	908,11 \$	958,05 \$	1 008,35 \$
9	858,44 \$	909,63 \$	959,12 \$	1 008,99 \$
10	859,30 \$	909,53 \$	959,77 \$	1 009,99 \$
11	865,76 \$	916,02 \$	967,86 \$	1 018,16 \$
12	901,71 \$	954,06 \$	1 008,06 \$	1 060,46 \$
13	964,15 \$	1 020,86 \$	1 077,58 \$	1 134,29 \$
14	1 014,30 \$	1 073,97 \$	1 133,64 \$	1 193,30 \$
15	1 055,84 \$	1 117,95 \$	1 180,07 \$	1 242,18 \$
16	1 064,93 \$	1 126,75 \$	1 190,52 \$	1 252,39 \$
17	1 069,20 \$	1 132,10 \$	1 195,00 \$	1 257,89 \$
18	1 205,21 \$	1 268,06 \$	1 330,93 \$	1 393,78 \$

**ANNEXE « E »
GRILLE SALARIALE 2018**

ANNÉE 2018 (1,75%)				
ÉCHELON (mois)/CLASSE	0-12	12-24	24-36	36 et plus
1	612,64 \$	648,68 \$	684,71 \$	720,76 \$
2	685,88 \$	727,41 \$	767,39 \$	807,35 \$
3	765,79 \$	810,56 \$	855,32 \$	900,09 \$
4	775,88 \$	821,24 \$	866,58 \$	911,95 \$
5	804,15 \$	852,10 \$	898,50 \$	946,45 \$
6	844,91 \$	894,29 \$	943,67 \$	993,07 \$
7	860,44 \$	911,75 \$	961,37 \$	1 012,71 \$
8	873,01 \$	924,00 \$	974,81 \$	1 025,99 \$
9	873,47 \$	925,55 \$	975,91 \$	1 026,65 \$
10	874,34 \$	925,44 \$	976,57 \$	1 027,66 \$
11	880,91 \$	932,05 \$	984,80 \$	1 035,98 \$
12	917,49 \$	970,76 \$	1 025,70 \$	1 079,02 \$
13	981,03 \$	1 038,73 \$	1 096,44 \$	1 154,15 \$
14	1 032,06 \$	1 092,77 \$	1 153,47 \$	1 214,18 \$
15	1 074,32 \$	1 137,52 \$	1 200,72 \$	1 263,92 \$
16	1 083,56 \$	1 146,46 \$	1 211,35 \$	1 274,31 \$
17	1 087,91 \$	1 151,91 \$	1 215,91 \$	1 279,90 \$
18	1 226,30 \$	1 290,26 \$	1 354,22 \$	1 418,17 \$

**ANNEXE « E »
GRILLE SALARIALE 2019**

ANNÉE 2019 (1,75%)				
ÉCHELON (mois)/ CLASSE	0-12	12-24	24-36	36 et plus
1	623,36 \$	660,03 \$	696,69 \$	733,38 \$
2	697,88 \$	740,14 \$	780,82 \$	821,48 \$
3	779,19 \$	824,74 \$	870,29 \$	915,85 \$
4	789,45 \$	835,61 \$	881,75 \$	927,91 \$
5	818,22 \$	867,01 \$	914,22 \$	963,02 \$
6	859,69 \$	909,94 \$	960,18 \$	1 010,45 \$
7	875,49 \$	927,71 \$	978,19 \$	1 030,43 \$
8	888,29 \$	940,17 \$	991,87 \$	1 043,95 \$
9	888,75 \$	941,75 \$	992,99 \$	1 044,62 \$
10	889,64 \$	941,64 \$	993,66 \$	1 045,65 \$
11	896,33 \$	948,36 \$	1 002,04 \$	1 054,11 \$
12	933,54 \$	987,75 \$	1 043,65 \$	1 097,90 \$
13	998,19 \$	1 056,90 \$	1 115,62 \$	1 174,34 \$
14	1 050,12 \$	1 111,89 \$	1 173,66 \$	1 235,43 \$
15	1 093,12 \$	1 157,42 \$	1 221,73 \$	1 286,03 \$
16	1 102,53 \$	1 166,53 \$	1 232,55 \$	1 296,61 \$
17	1 106,95 \$	1 172,07 \$	1 237,19 \$	1 302,30 \$
18	1 247,76 \$	1 312,83 \$	1 377,92 \$	1 442,99 \$



**ANNEXE « E »
GRILLE SALARIALE 2020**

ANNÉE 2020 (1,75%)				
ÉCHELON (mois)/ CLASSE	0-12	12-24	24-36	36 et plus
1	634,27 \$	671,58 \$	708,89 \$	746,21 \$
2	710,10 \$	753,09 \$	794,48 \$	835,86 \$
3	792,83 \$	839,17 \$	885,52 \$	931,87 \$
4	803,27 \$	850,23 \$	897,18 \$	944,15 \$
5	832,54 \$	882,18 \$	930,22 \$	979,87 \$
6	874,74 \$	925,86 \$	976,98 \$	1 028,13 \$
7	890,81 \$	943,94 \$	995,31 \$	1 048,46 \$
8	903,83 \$	956,62 \$	1 009,23 \$	1 062,22 \$
9	904,31 \$	958,23 \$	1 010,36 \$	1 062,90 \$
10	905,21 \$	958,12 \$	1 011,05 \$	1 063,94 \$
11	912,02 \$	964,96 \$	1 019,57 \$	1 072,56 \$
12	949,88 \$	1 005,03 \$	1 061,92 \$	1 117,12 \$
13	1 015,66 \$	1 075,40 \$	1 135,15 \$	1 194,89 \$
14	1 068,49 \$	1 131,35 \$	1 194,20 \$	1 257,05 \$
15	1 112,25 \$	1 177,68 \$	1 243,11 \$	1 308,54 \$
16	1 121,82 \$	1 186,94 \$	1 254,12 \$	1 319,30 \$
17	1 126,32 \$	1 192,58 \$	1 258,84 \$	1 325,09 \$
18	1 269,60 \$	1 335,81 \$	1 402,03 \$	1 468,24 \$

ANNEXE « E »
GRILLE SALARIALE 2021

ANNÉE 2021				
(2%)				
ÉCHELON (mois)/ CLASSE	0-12	12-24	24-36	36 et plus
1	646,96 \$	685,01 \$	723,06 \$	761,13 \$
2	724,30 \$	768,15 \$	810,37 \$	852,58 \$
3	808,69 \$	855,96 \$	903,23 \$	950,51 \$
4	819,34 \$	867,24 \$	915,12 \$	963,04 \$
5	849,19 \$	899,82 \$	948,83 \$	999,47 \$
6	892,23 \$	944,38 \$	996,52 \$	1 048,69 \$
7	908,63 \$	962,82 \$	1 015,22 \$	1 069,43 \$
8	921,91 \$	975,75 \$	1 029,42 \$	1 083,46 \$
9	922,39 \$	977,39 \$	1 030,57 \$	1 084,16 \$
10	923,31 \$	977,28 \$	1 031,27 \$	1 085,22 \$
11	930,26 \$	984,26 \$	1 039,96 \$	1 094,01 \$
12	968,88 \$	1 025,14 \$	1 083,16 \$	1 139,46 \$
13	1 035,98 \$	1 096,91 \$	1 157,85 \$	1 218,79 \$
14	1 089,86 \$	1 153,97 \$	1 218,08 \$	1 282,19 \$
15	1 134,49 \$	1 201,23 \$	1 267,97 \$	1 334,71 \$
16	1 144,26 \$	1 210,68 \$	1 279,21 \$	1 345,69 \$
17	1 148,85 \$	1 216,43 \$	1 284,01 \$	1 351,60 \$
18	1 294,99 \$	1 362,53 \$	1 430,07 \$	1 497,61 \$

**ANNEXE « F »
SALAIRES HORAIRES ÉTUDIANTS**

	Année 2016 2,75%	Année 2017 1,75%	Année 2018 1,75%	Année 2019 1,75%	Année 2020 1,75%	Année 2021 2%
Classes	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
Classe 1 Employé de bureau	11,73 \$	11,94 \$	12,15 \$	12,36 \$	12,58 \$	12,83 \$
Classe 2 Moniteur Animateur Animateur de parc	12,55 \$	12,77 \$	12,99 \$	13,22 \$	13,45 \$	13,72 \$
Classe 3 Moniteur- accompagnateur Responsable de l'intervention Responsable de site	15,85 \$	16,13 \$	16,41 \$	16,70 \$	16,99 \$	17,33 \$
Classe 4 Coordonnateur adjoint	17,47 \$	17,78 \$	18,09 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
Classe 5 Coordonnateur des programmes estivaux	18,83 \$	19,16 \$	19,50 \$	19,84 \$	20,19 \$	20,59 \$