

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

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2020-5530

N° dossier d'accréditation : AQ-2002-1370

|   |                                      |   |
|---|--------------------------------------|---|
| <p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>VILLE DE THETFORD MINES<br/>144 RUE NOTRE-DAME OUEST CASE POSTALE 489<br/>G6G 5T3</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>  |                                      |   |
| <p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5434<br/>5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 ,<br/>QUÉBEC QC G2J 1P8</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p> |                                      |   |
| <p>Date signature : 2020-12-15<br/>Date dépôt : 2020-12-16</p>  | <p>Nombre de salariés visés : 63</p> | <p>Date début : 2020-12-15<br/>Date d'expiration : 2026-12-31</p> |

**Remarque :**

Inclus six (6) lettres d'entente (N° 2020-01 à 2020-06), Annexe brigadier et la Résolution N°2020-488TM.

Patrick Poulin  
Préposé(e) à l'émission

(418) 643-4817    2021-02-24  
Téléphone                      Date

**Jusqu'au 12 mars 2021 :**

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)  
Téléphone : (418) 643-4817  
Télécopieur: (418) 528-0559

**À compter du 15 mars 2021:**

**Registre des documents en relations de travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817  
Sans frais : 1 800 643-4817  
Télécopieur : 418 528-0559

**Courriel :**  
[service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LA VILLE DE THETFORD MINES

et

~~SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES, SCEP 5434~~  
Syndicat canadien de la fonction publique,  
Section locale 5434 *ell . TTD*

Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2026

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LA VILLE DE THETFORD MINES  
ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »

et

*SC*  
Syndicat canadien de la fonction publique, section  
locale 5434

~~SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES, SCEP 5434~~

ci-après appelé « LE SYNDICAT »

*DD*

TABLE DES MATIÈRES

| ARTICLE     | DESCRIPTION  | PAGE |
|-------------|--|------|
| ARTICLE 1   | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....   | 5    |
| ARTICLE 2   | BUT ET COOPÉRATION.....  | 5    |
| ARTICLE 3   | DROITS DE GÉRANCE.....   | 5    |
| ARTICLE 4   | DROITS ACQUIS.....   | 5    |
| ARTICLE 5   | DÉFINITION DES TERMES.....   | 6    |
| ARTICLE 6   | RÉGIME SYNDICAL.....   | 10   |
| ARTICLE 7   | CLASSIFICATION ET SALAIRES.....  | 12   |
| ARTICLE 8   | MOUVEMENT DE PERSONNEL.....  | 14   |
| ARTICLE 9   | PERMIS D'ABSENCE.....  | 19   |
| ARTICLE 10  | SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.....  | 20   |
| ARTICLE 11  | HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....  | 24   |
| ARTICLE 12  | RAPPELS.....   | 27   |
| ARTICLE 13  | JOURS FÉRIÉS.....  | 27   |
| ARTICLE 14  | VACANCES PAYÉES.....   | 28   |
| ARTICLE 15  | ANCIENNETÉ.....  | 31   |
| ARTICLE 16  | FONDS DE PENSION ET ASSURANCE COLLECTIVE.....  | 33   |
| ARTICLE 17  | CONGÉ POUR MALADIE, OBLIGATION FAMILIALE ET ABSENCE.....                               | 34   |
| ARTICLE 18  | CONGÉS SPÉCIAUX.....   | 35   |
| ARTICLE 19  | ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE.....                                    | 37   |
| ARTICLE 20  | PÉRIODE DE PAIE.....   | 37   |
| ARTICLE 21  | RÈGLEMENT DES GRIEFS.....  | 38   |
| ARTICLE 22  | TRAVAUX DE CHÔMAGE.....  | 39   |
| ARTICLE 23  | MESURES DISCIPLINAIRES.....  | 39   |
| ARTICLE 24  | CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET RÉTROGRADATION.....  | 40   |
| ARTICLE 25  | SANTÉ ET SÉCURITÉ.....   | 40   |
| ARTICLE 26  | CONGÉ SANS SOLDE.....  | 41   |
| ARTICLE 27  | VÊTEMENTS SPÉCIAUX ET ÉQUIPEMENTS.....   | 41   |
| ARTICLE 28  | COURS DE PERFECTIONNEMENT.....   | 41   |
| ARTICLE 29  | CONGÉ PARENTAL.....  | 42   |
| ARTICLE 30  | CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ.....   | 43   |
| ARTICLE 31  | DROIT D’AFFICHAGE ET SALLE DE RÉUNION.....   | 46   |
| ARTICLE 32  | ANNEXES.....   | 46   |
| ARTICLE 33  | DURÉE DE LA CONVENTION.....  | 47   |
| A N N E X E | « A - 1 ».....   | 49   |
|             | SALAIRES.....  | 49   |
|             | PRIMES.....  | 53   |
| A N N E X E | « A - 2 ».....   | 55   |
|             | LISTE DES EMPLOIS PAR CLASSE.....  | 55   |
| A N N E X E | « B - 1 ».....   | 56   |
|             | TABLEAU D’ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATION DES SALARIÉS RÉGULIERS AU 1ER JANVIER 2020..... | 56   |
| A N N E X E | « B - 2 ».....   | 59   |
|             | TABLEAU D’ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATION DES SALARIÉS RÉGULIERS SUR APPEL.....           | 59   |
| A N N E X E | « C ».....   | 60   |
|             | SECTEUR MÉCANIQUE.....   | 60   |

|  |    |
|--|----|
| A N N E X E « D » .....                        | 62 |
| LISTE D'ELIGIBILITE ET LISTE COURT TERME ..... | 62 |
| A N N E X E « E » .....                        | 64 |

## ENTENTES

|  |    |
|--|----|
| Entente 2020-01 : Division du traitement de l'eau potable.....   | 65 |
| Entente 2020-02 : Horaire de travail des concierges .....  | 68 |
| Entente 2020-03 : Horaire de travail des préposés aux parcs et espaces verts .....                                 | 70 |
| Entente 2020-04 : Manœuvre au Service de la sûreté municipale.....   | 72 |
| Entente 2020-05 : Entente de règlement de griefs dans le cadre du renouvellement de la convention collective ..... | 76 |
| Entente 2020-06 : Ouverture de postes.....   | 78 |

**ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

1.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier, de conclure et d'administrer une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés de la Ville de Thetford Mines couverts par l'accréditation syndicale détenue par le Syndicat Canadien de la fonction publique et émise par décision datée par le TAT du 4 septembre 2019.

1.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues ou non dans la présente convention collective, entre un salarié et la Ville n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

Le personnel de la Ville, hors de l'unité d'accréditation ne peut normalement effectuer du travail accompli par les salariés qui en font partie, sauf en cas d'urgence ou pour des raisons de sécurité.

**ARTICLE 2 BUT ET COOPÉRATION**

2.01 Le but de la présente convention collective est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre les parties contractantes dans des conditions qui assureront, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter la solution des problèmes qui pourraient surgir de temps en temps entre la Ville et ses salariés.

2.02 La Ville et le Syndicat conviennent de coopérer mutuellement pour assurer un effort constant de travail de la part de chaque salarié assujéti à la présente convention, pour maintenir un bon climat de travail, pour éliminer l'absentéisme, le gaspillage et autres pratiques pouvant nuire à un rendement efficace et pour prévenir les accidents de travail.

**ARTICLE 3 DROITS DE GÉRANCE**

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses salariés en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

**ARTICLE 4 DROITS ACQUIS**

4.01 Tous les droits, avantages et intérêts, présentement concédés et accordés aux salariés couverts par la présente convention, ne pourront être modifiés, restreints ni éliminés pendant la durée de la présente convention, sauf par entente écrite entre les deux (2) parties.

**ARTICLE 5 DÉFINITION DES TERMES**

**5.01 SALARIÉ**

Signifie et comprend tous les employés, salariés au sens du *Code du travail*, couverts par le certificat d'accréditation.

**5.02 SALARIÉ RÉGULIER**

Signifie et comprend tout salarié à temps complet ou à temps partiel qui a complété la période de probation prévue au paragraphe 5.06.

Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des avantages de la présente convention au prorata des heures effectivement travaillées.

**5.03 SALARIÉ RÉGULIER SUR APPEL**

a) Signifie et comprend tout salarié retenu par la Ville pour exécuter des opérations saisonnières et qui a acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de la convention collective.

b) Ces salariés ont droit à tous les bénéfices de la convention collective, sous réserve des dispositions particulières qui y sont prévues.

c) Les salariés réguliers sur appel ont droit à l'avantage de l'assurance collective établi par la présente convention collective selon le mode d'application suivant :

i) Au mois de janvier de chaque année, la Ville établira, pour l'année en cours, une moyenne d'heures régulières travaillées à partir des heures effectuées pour les douze (12) derniers mois travaillés, y compris les heures effectuées à titre de salarié temporaire, dans l'année fiscale complète précédente.

Toutefois, la Ville s'engage à lui verser le minimum prévu par l'assurance-emploi, advenant le cas où ce montant était supérieur.

ii) Cette moyenne sera convertie en un pourcentage, le plein pourcentage (100 %) correspondant à 2 080 heures. La protection applicable pour les couvertures d'assurance-vie, d'indemnité de remplacement de salaire courte et longue durée auquel aura droit le salarié régulier sur appel sera établie en fonction de ce pourcentage. Le salarié régulier sur appel sera tenu de payer sa quote-part des primes du système d'assurances collectives pour toute l'année.

iii) La Ville transmettra au Syndicat, en début d'année, les pourcentages calculés de chacun des salariés réguliers sur appel.

- iv) La période de couverture de l'indemnité de remplacement du revenu du salarié régulier sur appel débutera au moment prévu de son rappel et se terminera à la fin de l'invalidité au sens de la couverture d'assurance.
- d) Les salariés réguliers sur appel ont droit aux différents congés prévus à la présente convention collective selon le mode d'application suivant :
  - i) La moyenne d'heures travaillées en application de l'article 5.03 c) i) sera utilisée pour établir le pourcentage des congés mobiles, des congés fériés et des congés de maladie pour l'année en cours. Le plein pourcentage (100 %) correspond à 2 080 heures.
  - ii) Les congés fériés auxquels ont droit les salariés réguliers sur appel seront pris aux jours prévus à l'article 13.01 lorsque le salarié est au travail. Si des congés fériés auxquels a droit le salarié n'ont pu être pris au cours de l'année, ils seront remboursés au salarié à son taux régulier sur la dernière paie du mois de mai.
- e) Pour bénéficier des jours de congé de maladie et des congés sociaux, le salarié régulier sur appel devra avoir été cédulé au travail.
- f) Le salarié régulier sur appel a droit aux jours de vacances déterminés comme suit :
  - i) Le nombre d'heures travaillées par le salarié régulier sur appel à ce titre l'année précédente servira à déterminer le prorata applicable au quantum de vacances prévu à l'article 14.01 auquel a droit ce salarié
  - ii) La fraction des journées de vacances sera versée dans la banque de temps accumulé du salarié
  - iii) Le choix des vacances sera effectué selon les modalités de l'article 14.
- g) La Ville informera le salarié régulier sur appel, au début de chaque année, du quantum de vacances, de congés fériés, de congés mobiles, de congés de maladie auquel il a droit.

#### **5.04 SALARIÉ TEMPORAIRE**

- a) Signifie et comprend tout salarié engagé pour combler un besoin ponctuel de travail ou pour remplacer un salarié absent, lorsque la liste d'éligibilité a été épuisée. La convention ne s'applique pas à ces salariés, sauf pour le salaire qui est celui indiqué à l'annexe « A » de la présente convention, les heures de travail, le temps supplémentaire et la retenue syndicale.
- b) Le salarié temporaire a également droit aux vacances dont l'indemnité est versée sur chacune des paies selon le nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées et en vertu des pourcentages prévus dans la Loi sur les normes du travail. Les modalités applicables à la prise de vacances sont celles prévues aux articles 14.04 et 14.05.

**5.05 ÉTUDIANT**

- a) Signifie et comprend les étudiants embauchés au cours de la saison estivale et ceux affectés aux travaux du Centre Mario-Gosselin et le Centre Renaud-Fournier, excluant les stagiaires.
- b) Aucune disposition de la convention collective ne s'applique aux étudiants, sauf celles reliées à son droit de recevoir sa rémunération et ses équipements de sécurité. Les étudiants ont toutefois le droit de déposer un grief selon les termes de la présente convention pour demander que le présent article soit respecté.
- c) L'embauche d'étudiants ne pourra avoir pour effet de priver les salariés réguliers de leur semaine de travail ni de priver de travail les salariés réguliers sur appel sauf pour les travaux d'entretien ménager au Centre Mario Gosselin, au Centre Renaud-Fournier et à la Division mécanique.

Sauf pour l'entretien des pelouses, l'aménagement paysager et la pose de la pelouse, la période estivale sera du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Les camions désignés sous le qualificatif de camion une (1) tonne (poids réel approximatif de 3 050 kg et moins) pourront être opérés par des étudiants dans le cadre des travaux d'aménagement et d'entretien d'espaces verts et de gazons.

Les salariés réguliers et les salariés réguliers sur appel auront toujours priorité sur les étudiants pour les affectations temporaires.

**5.06 PÉRIODE DE PROBATION**

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation au cours de laquelle il n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de congédiement ou de mise à pied. Cette période de probation est de :

- a) Pour le salarié régulier
  - i) trois (3) mois de service continu pour le salarié régulier à temps complet
  - ii) 520 heures effectivement travaillées pour le salarié régulier à temps partiel

Si la Ville le juge opportun, cette période peut être prolongée pour une période maximale de trois (3) mois. Pour ce faire, la Ville transmet un avis écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours précédant l'expiration de cette période les informant de la raison et de la durée de la prolongation.

Un salarié régulier sur appel qui a terminé sa période de probation et qui devient salarié régulier n'a pas à refaire de période de probation.

Un salarié régulier sur appel qui n'a pas terminé sa période de probation et qui obtient le statut de régulier se voit créditer les heures effectuées à titre de salarié sur appel jusqu'à un maximum de trois (3) mois ou de 520 heures.

b) Pour le salarié régulier sur appel

i) 1040 heures effectivement travaillées

ii) Un salarié temporaire qui obtient le statut de salarié sur appel se voit créditer les heures effectuées au cours de 12 derniers mois à titre de salarié temporaire

La présente convention s'applique à ces salariés uniquement pour le salaire qui est celui indiqué à l'annexe « A » de la présente convention, les heures de travail, les heures supplémentaires, la retenue syndicale, l'ancienneté, le rappel au travail, le mouvement de personnel, le congé parental, les congés familiaux prévus aux normes du travail et le droit de déposer un grief en lien avec ces articles ou une plainte de harcèlement. Les modalités applicables à la prise de vacances sont celles prévues aux articles 14.04 et 14.05.

Nonobstant ce qui précède, les employés qui répondent aux critères d'admissibilité du fond de pension ont la possibilité d'y cotiser. De plus, un employé ayant accumulé 2 ans de service continu auprès de la Ville a droit au grief pour contester son congédiement.

Pour compenser les bénéficiaires de la convention collective auxquels ils n'ont pas droit, les salariés en probation se voient verser sur chacune de leur paye une somme équivalente à la valeur des congés de maladie, des congés fériés, des congés mobiles et des vacances, au prorata des heures effectivement travaillées.

#### 5.07 PÉRIODE D'ESSAI

Période travaillée de 30 jours ouvrables durant laquelle l'employé, s'il le désire, ou la Ville, si elle considère que celui-ci ne peut occuper adéquatement le poste, retourne au poste et/ou au statut qu'il occupait préalablement.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire à la demande de la Ville, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Dans ce cas, la Ville dispose d'une période de dix (10) jours ouvrables pour réintégrer l'employé dans son poste.

Nonobstant ce qui précède, la période d'essai d'une affectation long terme est réduite à 15 jours effectivement travaillés et le délai de réintégration à son ancien poste, le cas échéant, est réduit à 5 jours ouvrables.

#### 5.08 DIRECTEUR

Le terme « directeur » désigne le directeur du Service des travaux publics, du génie et de l'environnement ou son remplaçant.

**5.09 PROMOTION**

Désigne la nomination d'un salarié à une classe d'emploi supérieure.

**5.10 RÉTROGRADATION**

Désigne la nomination d'un salarié à une classe d'emploi inférieure.

**5.11 EXIGENCES NORMALES**

Signifient des qualifications objectives, pertinentes et en étroite relation avec la nature de la tâche à accomplir ou avec ses principales caractéristiques.

**5.12 QUALIFICATIONS REQUISES**

Signifient détenir une formation reconnue par un établissement d'enseignement, un permis, une certification ou attestation.

**5.13 DIVISIONS**

Les salariés sont répartis en quatre (4) divisions, soit :

- la Division immeubles et parcs;
- la Division voirie et aqueduc;
- la Division mécanique;
- la Division du traitement de l'eau potable.

5.14 Afin de faciliter l'application de la présente clause, la Ville informera tout nouveau salarié, dès son embauche, de son statut quant aux définitions ci-haut énumérées.

5.15 Les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe « B-1 » de la présente convention collective sont des salariés réguliers et ceux dont les noms apparaissent à l'annexe « B-2 » sont des salariés réguliers sur appel.

---

**ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL**

6.01 Toutes les personnes actuellement membres du Syndicat devront, comme condition du maintien de leur emploi, continuer de l'être pour la durée de la présente convention collective.

6.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la date de son embauche et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention collective.

6.03 La Ville ne sera pas tenue de congédier un salarié parce que le Syndicat refuse de l'accepter dans ses rangs ou l'aura éliminé de ses cadres.

6.04 La Ville avisera chaque nouveau salarié, quand il est embauché, que le Syndicat est le seul agent négociateur pour tous les salariés et de l'existence de la présente convention collective.

Cette dernière sera transmise en format PDF à tous les salariés à l'adresse courriel fournie au Service des ressources humaines. Elle sera également disponible sur l'Intranet de la Ville et remise par cette dernière en format papier seulement au salarié qui en fera la demande.

6.05 La Ville déduit du salaire hebdomadaire de chaque salarié couvert par la présente convention collective un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat pour ses membres et doit remettre, mensuellement, et dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, le montant ainsi déduit des salaires des salariés au trésorier du Syndicat.

Avec chaque remise, la Ville fournit un état détaillé de la perception comprenant :

- le nom du salarié;
- le salaire brut;
- la période couverte par l'état détaillé;
- le montant de la cotisation;
- Deux copies de la masse salariale brute.

6.06 En temps opportun, le Syndicat avisera, par écrit, le service des Ressources humaines de la Ville du montant qui sera fixé pour la cotisation syndicale hebdomadaire et il fournira une copie certifiée de la résolution qui aura été adoptée à cet effet par le Syndicat.

6.07 La Ville fournit au secrétaire du Syndicat, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, la liste complète des salariés avec les détails suivants :

- nom, prénom;
- numéro de téléphone;
- adresse domiciliaire;
- date d'embauche;
- ancienneté de service;
- fonction;
- salaire.

La Ville fournit au secrétaire du Syndicat une communication électronique pour chaque embauche, départ ou mouvement de personnel.

**ARTICLE 7 CLASSIFICATION ET SALAIRES**

7.01 Les salariés recevront les salaires déterminés dans l'annexe « A-1 » de la présente convention à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2026.

La Ville peut engager une personne salariée à un échelon dont le salaire est supérieur à l'échelon minimal en raison de compétence ou expérience pertinente à l'emploi et supérieure à celle normalement exigée pour la fonction.

En tout temps, l'octroi d'échelon supplémentaire doit se faire de façon équitable et sans favoritisme. Avant que l'embauche soit confirmée, le syndicat devra être informé par voie électronique du nombre d'échelon octroyé et les raisons.

7.02 a) La Ville et le Syndicat acceptent les facteurs d'évaluation des emplois tels qu'établis dans le « manuel du plan d'évaluation - emplois » et la classification des emplois qui en découle produite à l'annexe « A-2 » de la présente convention, le tout tel qu'accepté par les parties le 9 février 2010.

b) Ce manuel, la classification des emplois, de même que les procédures d'évaluation ou de réévaluation font partie intégrante de la présente convention collective. Toute modification au plan d'évaluation ou tout nouveau plan d'évaluation accepté par écrit par les parties fait partie intégrante de la présente convention.

c) Si un employé juge que ses tâches ne correspondent pas à sa description d'emploi, ou si une modification permanente des tâches apportée par la Ville a pour effet de changer l'évaluation de la fonction, le Syndicat ou la Ville peut demander que cette fonction soit réévaluée pour fin de classement salarial. La demande est déposée soit aux ressources humaines et au directeur du service, soit au secrétaire du Syndicat. Le comité paritaire d'évaluation des emplois est celui qui déterminera si un reclassement est requis.

d) Réévaluation à une classe supérieure

Le titulaire de l'emploi modifié et réévalué à une classe supérieure reçoit le traitement prévu à cette classe supérieure, et ce, au même échelon que sa classe d'origine.

Le nouveau salaire que le titulaire reçoit est effectif à compter de la demande de réévaluation.

Si l'emploi est nouveau, l'augmentation est rétroactive à la date d'entrée en fonction du titulaire de l'emploi.

e) Réévaluation à une classe inférieure

Le déplacement d'un salarié à la suite de l'abolition d'un poste par la Ville et la reclassification d'un emploi à une classe inférieure à la suite d'une modification faite par la Ville n'entraîneront pas une baisse de salaire. Le salarié ainsi affecté ne subira aucune diminution de salaire et recevra la moitié de l'augmentation générale prévue à la convention collective jusqu'à ce qu'il ait atteint le salaire prévu pour la classe de son nouvel emploi. Cette clause est également applicable aux modifications à survenir après la mise en vigueur d'un nouveau plan.

7.03 Si, dans le cours de la présente convention, de nouveaux titres d'emplois sont créés, le comité d'évaluation analysera les nouvelles fonctions et en déterminera la classe.

7.04 Tout désaccord quant à l'évaluation d'un titre d'emploi peut être référé à l'arbitrage si aucun moyen précédemment utilisé n'a résolu le conflit.

7.05 a) i) Les classes d'emplois comportent 2 ou 6 échelons de salaire. À l'exception des situations prévues en B et C, un salarié accède à un échelon de salaire supérieur du poste qu'il détient à chaque date d'anniversaire de son affectation sur le poste jusqu'à l'atteinte du dernier échelon.

ii) Les journées d'absence excédant trois (3) mois consécutifs ne seront pas comptabilisées pour l'avancement dans les échelons, sauf si le salarié est absent à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

b) Pour les salariés à temps partiel, l'avancement dans les échelons se fera à la plus éloignée des deux dates suivantes : soit la date d'anniversaire d'embauche ou la date correspondant à chaque 2 080 heures effectivement travaillées.

c) Pour les salariés réguliers sur appel et temporaires, l'avancement dans les échelons se fera après 2 080 heures effectivement travaillées.

7.06 Le classement des salariés à l'emploi le jour de la signature de la présente convention collective apparaît aux annexes « B-1 » et « B-2 » de la présente convention collective.

Toute nouvelle classification sera attribuée selon les dispositions de la présente convention collective.

**ARTICLE 8 MOUVEMENT DE PERSONNEL**

**AFFECTATIONS**

**8.01 Affectation temporaire**

- a) Le salarié régulier ou en affectation au poste de journalier spécialisé en signalisation, préposé aux piscines et jeux d'eau, préposé au pavage, préposé aux travaux de béton et préposé à l'aréna ne peut se prévaloir des droits d'affectation temporaire, à moins de se prévaloir de sa période d'essai.
- b) Tout salarié qui est temporairement transféré à une classe dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa classe assignée, pour une durée minimum d'une heure, recevra le taux de salaire de cette nouvelle classe au même échelon qu'il occupe dans sa classe régulière. Dans ce cas, le salarié recevra le salaire supérieur pour au moins la demi-journée.
- c) Pour les concierges, le taux de salaire initial utilisé aux fins des articles 8.01 b) sera celui de la classe 3 à l'échelon correspondant à l'ancienneté de service du salarié.
- d) Un salarié qui est temporairement transféré à une classe dont le taux de salaire est inférieur à celui de sa classe assignée devra exécuter ce travail, mais il continuera de recevoir le même salaire.

**8.02 Affectation court terme**

- a) Dans le cas d'affectation pour moins d'une journée, la Ville utilisera la liste court terme de l'annexe D pour les besoins connus trente (30) minutes avant le début du quart. À tout autre moment pendant le quart de travail, la Ville utilisera le salarié de son choix.
- b) Dans le cas d'affectation de moins de 30 jours, la Ville offrira à chaque jour la tâche conformément à la liste court terme de l'annexe D.
- c) Dans le cas où le salarié refuse une affectation court terme à une classe d'emploi tel que prévue en a) et b) plus de trois fois dans une période d'un an, il se verra, durant cette période, limiter l'accès aux affectations longs termes pour cette même classe d'emploi.

**8.03 Affectation long terme**

- a) Dans le cas d'affectation de 30 jours et plus, la Ville offrira la tâche conformément à la liste d'éligibilité établie à l'annexe D.
- b) À l'exception des opérateurs de sableuses, classe 8, il n'y aura pas d'affectation long terme pour les travaux de déneigement.
- c) Lorsque la Ville requiert les services d'un salarié dans une classe d'emploi supérieur pour une affectation long terme, ce dernier bénéficie des avantages de cette classe pour le temps de son

affectation. Cependant, les titulaires de la classe d'emploi auront priorité sur les salariés affectés à cette même classe d'emploi en ce qui a trait au choix des vacances.

**DISPOSITIONS AUTRES**

8.04 Un salarié d'une division pourrait être affecté temporairement à une autre division.

8.05 a) Sauf pour les cas prévus à l'article 8.02 a) n'utilisant pas la liste court terme, les salariés de la classification auront priorité sur les machineries ou les tâches de leur classe avant les salariés affectés, les salariés temporaires ou les salariés réguliers des autres classes, en autant qu'ils puissent opérer ladite machinerie ou effectuer ladite tâche.

Le salarié devra exercer son droit de priorité au début de la journée de travail. Par la suite, il ne pourra déplacer un autre salarié même si le travail doit se continuer en temps supplémentaire ou s'il doit être affecté à une autre tâche.

b) Cependant, pour les travaux de déneigement, le salarié d'une autre classification que le travail effectué pourra être déplacé par un salarié régulier plus ancien appelé en temps supplémentaire.

Ces changements ne peuvent s'effectuer que sur les heures des repas ou les changements de quarts.

Nonobstant ce qui précède, pour ne pas brimer un salarié ne détenant pas la classe de permis ou la formation appropriée, les machineries ne nécessitant pas ces classes et formations leurs seront attribuées.

Cette attribution n'affecte pas les priorités de rappel prévues à la convention.

8.06 La Ville pourra accorder à un salarié qui a perdu son permis de conduire, mais dont la fonction exige ledit permis, la possibilité d'être affecté à un poste disponible qui ne demande pas d'être détenteur dudit permis et, dans l'éventualité d'une telle affectation, le salarié doit être capable d'effectuer immédiatement, au moment de son affectation, les tâches demandées selon les exigences standards de la fonction concernée. Le salarié ainsi affecté sera sujet aux conditions de travail et aux conditions salariales du poste auquel il sera affecté.

Un poste sera considéré comme disponible s'il est ouvert pour une période d'au moins deux (2) mois continus.

À défaut de pouvoir remplir les exigences précitées ou à défaut de postes disponibles, le salarié visé est mis à pied pour la période de révocation de son permis sans perdre l'ancienneté acquise au moment de cette mise à pied, mais sans en accumuler dans cette période.

Lorsqu'un permis de conduire lui sera rendu, tel salarié retourne au poste qu'il occupait avant la perte de son permis; à défaut de pouvoir reprendre son poste, si aboli, tel salarié pourra exercer son droit d'ancienneté.

### **PROMOTION ET POSTE VACANT**

8.07 Lorsqu'un poste régulier devient vacant, l'employeur a cent vingt (120) jours ouvrables pour aviser le syndicat s'il le comble tel quel, s'il le modifie ou s'il l'abolit.

L'abolition d'un tel poste ne doit pas avoir été causée par l'octroi de contrat en sous-traitance.

- a) i) Lorsque la Ville décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, dans une division, les salariés réguliers à temps complet de cette division peuvent postuler sur ce poste en autant qu'ils possèdent les qualifications requises et qu'ils puissent répondre aux exigences normales de la tâche.
- ii) Un salarié promu recevra le salaire de la nouvelle classe d'emploi au même échelon qu'il occupait avant la promotion. Pour les concierges, le taux de salaire initial utilisé sera celui de la classe 3 à l'échelon correspondant à l'ancienneté de service du salarié.
- iii) Le salarié promu qui retourne à son ancien poste recevra le salaire de l'échelon qu'il recevait avant la promotion.
- b) Si aucune candidature n'est soumise ou si aucun candidat n'est jugé apte, les salariés à temps partiel et les salariés réguliers sur appel de la division pourront postuler en autant qu'ils possèdent les qualifications requises et qu'ils puissent répondre aux exigences normales de la tâche.
- c) Si aucun salarié de la division ne postule, les salariés réguliers à temps complet des autres divisions pourront postuler sur le poste en autant qu'ils possèdent les qualifications requises et qu'ils puissent répondre aux exigences normales de la tâche.
- d) Si aucun salarié régulier à temps complet des autres divisions ne postule, les salariés réguliers à temps partiel et les salariés réguliers sur appel des autres divisions pourront postuler sur le poste en autant qu'ils possèdent les qualifications requises et qu'ils puissent répondre aux exigences normales de la tâche.
- e) Dans tous les cas, la Ville se réserve le droit de faire subir aux candidats des examens en relation avec le poste à pourvoir.
- f) Si toutes les étapes précédentes ont été effectuées et qu'aucun candidat n'a été retenu, la Ville pourra avoir recours au recrutement externe.
- g) Compte tenu de l'importance de la formation pour les emplois de technicien à l'entretien des systèmes, d'aide-préposé à l'aqueduc et égout, de préposé à l'aqueduc et égout et de technicien à l'entretien et automatisation des systèmes, les employés obtenant cesdits postes

et qui devront suivre la formation de l'emploi, devront les occuper au minimum 24 mois suivant l'obtention des cartes de compétence liées à l'emploi. La Ville s'engage à inscrire l'employé à la formation la plus rapprochée de l'octroi du poste pour restreindre cette période.

Toutefois, ces employés auront droit, en tout temps, d'appliquer sur des postes de classe égale ou inférieure et d'en devenir titulaires, mais ils ne pourront occuper ce nouvel emploi avant que la période ci-dessus soit expirée. Dans ce cas, une affectation sera offerte jusqu'à ce que l'employé occupe son nouvel emploi.

L'alinéa f) de l'article 9.07 ne s'applique pas dans les cas de promotion, pour lequel l'employé obtient le poste sans considération de la période de 24 mois.

- 8.08 Lorsque la Ville doit combler un poste selon les modalités de l'article 8.07 de la présente convention collective, elle doit afficher un avis à cet effet à l'endroit convenu entre elle et le Syndicat pendant au moins dix (10) jours ouvrables.

La Ville et le Syndicat peuvent cependant convenir par écrit d'un délai moindre pour la période d'affichage.

Le formulaire de candidature dûment signé par les candidats intéressés doit, durant cette même période, être déposé à la réception des Ateliers municipaux.

Dans tous les cas, la Ville se réserve le droit de faire subir aux candidats des examens en relation avec le poste à pourvoir.

- 8.09 Tout candidat qui n'a pas bénéficié antérieurement d'une période d'entraînement sur les machineries qu'il pourrait être appelé à utiliser dans la classe pour laquelle il a posé sa candidature bénéficie d'une période d'entraînement.

Cet entraînement s'effectuera sur les heures régulières de travail sous la supervision d'un opérateur qualifié pour les seize (16) premières heures et se poursuivra sans aide pour une période maximale de vingt-quatre (24) heures. Advenant que cet entraînement se fasse en dehors des heures régulières de travail, le salarié ayant posé sa candidature sera rémunéré à taux simple.

L'employeur pourra permettre à un salarié qui a déjà bénéficié d'une période d'entraînement de mettre à jour ses connaissances en dehors des heures régulières de travail et sans rémunération.

- 8.10 Dans les quinze (15) jours qui suivent l'affichage du poste à combler, la Ville et le Syndicat doivent s'entendre sur le choix d'un examinateur.

- 8.11 L'examineur choisi décide du lieu et de la date de l'examen et en avise la Ville et le Syndicat. Après l'examen, l'examineur transmet son rapport complet au directeur et au représentant

syndical de la compétence relative des candidats. Un représentant syndical peut assister à l'examen pratique.

Dans le mois qui suivra la réception du rapport de l'examineur, la Ville rendra sa décision et remettra à chaque candidat ses résultats avec copie au Syndicat. S'il y a au moins un candidat qualifié, la nomination devra être faite dans le même délai.

8.12 Si deux (2) candidats sont à compétence égale, la Ville nommera le plus ancien.

Le mot « compétence » comporte un facteur basé sur l'expérience, laquelle est représentée par l'ancienneté. On tiendra compte de ce facteur dans une proportion de dix pour cent (10 %) de la façon suivante :

Les points pour l'ancienneté seront alloués seulement si l'employé a obtenu la note de passage établie à soixante pour cent (60 %). L'examineur reportera les résultats de son examen sur un total de quatre-vingt-dix (90) points. Ensuite, la Ville prendra le plus ancien des candidats et lui attribuera dix (10) points additionnels. Puis, elle attribuera aux autres candidats des points proportionnellement à leur ancienneté en rapport avec le plus ancien. Le pointage final obtenu sera transmis au Syndicat

8.13 Déficience physique

À la suite d'une déficience physique résultant d'une maladie ou d'un accident, si le salarié devient incapable d'occuper sa position assignée, le poste devient vacant. La Ville doit, dans la mesure du possible, offrir au salarié concerné des conditions de salaire et de travail différentes de celles figurant aux présentes pour le salarié affligé, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences de la nouvelle classification de la tâche. Il doit, en pareil cas, y avoir eu entente entre la Ville, le salarié et le Syndicat.

#### **MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL**

8.14 Lorsque des mises à pied doivent être effectuées dans une division, elles doivent être faites par classe d'emploi selon l'ordre de priorité suivant :

1. le salarié régulier sur appel;
2. le salarié régulier en probation;
3. le salarié régulier.

Dans ce cas, la mise à pied est effectuée dans l'ordre inverse d'ancienneté sous réserve que le salarié demeurant à l'emploi soit qualifié pour effectuer le travail à accomplir.

- a) Lorsque la Ville envisage de procéder à la mise à pied d'un salarié régulier, il doit en aviser le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

- b) Le salarié régulier touché par une mise à pied peut déplacer, à son choix, tout salarié régulier à temps complet de la même classe d'emploi ou appartenant à une classe d'emploi dont le taux de salaire est égal ou inférieur et qui a moins d'ancienneté sur la liste d'ancienneté à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Le salarié régulier déplacé peut à son tour exercer son droit de déplacement selon les mêmes modalités.

- c) Le salarié régulier touché par une mise à pied peut déplacer un salarié régulier sur appel d'une autre division, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Pour l'application du paragraphe précédent, l'ancienneté du salarié régulier sera déterminée selon sa date d'embauche.

- d) Le salarié régulier affecté par un déplacement reçoit le salaire de sa nouvelle classe d'emploi.

- 8.15. Lors du rappel au travail d'un salarié régulier, la Ville doit procéder dans l'ordre inverse de la procédure de mise à pied et, dans ce cas, le salarié régulier mis à pied le dernier doit être rappelé le premier sous réserve du respect de l'annexe D.

- 8.16 Les salariés réguliers sur appel peuvent être mis à pied sur avis verbal de quarante-huit (48) heures. Ce délai sera réduit à vingt-quatre (24) heures pour les opérations d'hiver et à douze (12) heures pour des cas de conditions exceptionnelles de température.

- 8.17 Lors du rappel au travail d'un salarié régulier sur appel, la Ville doit procéder dans l'ordre inverse de la procédure de mise à pied et, dans ce cas, le salarié régulier sur appel mis à pied le dernier doit être rappelé le premier sous réserve du respect de l'annexe D.

Le salarié régulier sur appel devra se présenter au travail à moins de circonstances exceptionnelles ou d'une obligation familiale prévue aux lois des normes du travail.

- 8.18 Dans les cas de fusion ou d'annexion, la Ville s'engage à protéger l'emploi, le salaire, l'ancienneté et tous les avantages que la présente convention confère à ses employés.

## **ARTICLE 9 PERMIS D'ABSENCE**

- 9.01 La Ville accorde à trois (3) membres du Syndicat dont au moins deux (2) membres de l'exécutif, sur demande au moins 7 jours à l'avance, le temps nécessaire pour négocier la convention collective ou son renouvellement, aux différents comités conjoints ou pour les enquêtes ou rencontre de règlements de griefs avec le représentant de la Ville, et ceci, sans diminution ni perte de salaire. Ces absences ne sont pas déduites du nombre de libérations prévues à l'article 9.02.

Le salarié libéré sera affecté à l'horaire de jour lors de la journée de la libération syndicale.

- 9.02 Tout membre élu du Syndicat sera autorisé à laisser son travail sans perte de salaire sur demande, au moins sept (7) jours à l'avance. Pour ces absences, le temps accordé par année sera limité à dix-huit (18) jours divisibles entre les membres élus.

À l'occasion de la préparation du projet de la convention et de la négociation, l'Employeur accorde aux trois (3) membres du comité de négociation syndical une banque supplémentaire de dix-huit (18) jours ouvrables pour sa préparation, divisibles entre les membres du comité, et ce, sans perte de traitement.

La libération sans perte de traitement cesse de s'appliquer lorsque les personnes salariées sont en grève.

- 9.03 Un salarié désigné par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer à des activités syndicales après demande, au moins sept (7) jours à l'avance.

Dans un tel cas, le salaire et les avantages sociaux du salarié sont maintenus sous réserve que le salaire brut des salariés pour la durée de l'absence est remboursé par le syndicat.

## **ARTICLE 10 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL**

### **10.01 HORAIRE POUR LA PÉRIODE RÉGULIÈRE**

- a) La semaine normale de travail des salariés au Service des travaux publics, division voirie et aqueduc et division eau potable sera de quarante (40) heures réparties comme suit :

Jour :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 7 h à 15 h.

Soir :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 15 h à 23 h.

Nuit :

Dimanche, lundi, mardi, mercredi, jeudi de 23 h à 7 h.

- b) Sauf exception nommée à cet article, la semaine normale de travail des salariés au Service des travaux publics division mécanique sera de quarante (40) heures réparties comme suit :

Jour :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 7 h à 15 h.

Soir :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 15 h à 23 h

Nuit :

Dimanche, lundi, mardi, mercredi, jeudi de 23 h à 7 h

- i. La semaine normale de travail du journalier à la mécanique sera de quarante (40) heures réparties entre les 3 horaires suivants:

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 7 h à 15 h

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 12 h à 20 h

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 15 h à 23 h

L'employé doit être avisé au minimum 5 jours à l'avance de la modification d'horaire entre ces 3 choix.

- c) Sauf exception nommée à cet article, la semaine normale de travail des salariés au Service des travaux publics Division immeubles et parcs sera de quarante (40) heures réparties sur sept (7) jours.

- i. La semaine normale de travail pour les préposés aux bâtiments, les aide-préposés aux bâtiments et les électriciens, les aide-horticulteur et l'horticulteur seront de quarante (40) heures réparties comme suit :

Jour :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 7 h à 15 h.

Soir :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 15 h à 23 h.

Nuit :

Dimanche, lundi, mardi, mercredi, jeudi de 23 h à 7 h

- ii. La semaine normale de travail pour les préposés aux arénas sera de quarante (40) heures réparties sur sept 7 jours comme suit :

Jour :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 8 h30 à 16 h 30

Samedi et dimanche de 7h30 à 15h30

Soir :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 16 h30 à 00 h 30

Samedi et dimanche de 15h30 à 23h30

iii. La semaine normale de travail des salariés préposé aux piscines et jeux d'eau sera de quarante (40) heures réparties comme suit :

Jour :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 7 h à 15 h ou de 6h à 14h.

iv. La semaine normale de travail des concierges coursiers sera de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi.

Sauf exception nommées à la section 10.01 c), les salariés de la division immeubles et parcs ont droit à une fin de semaine sur deux de congé à compter du 2<sup>e</sup> lundi de septembre jusqu'à la fermeture des arénas, à l'exception du travail de la conciergerie.

Durant cette période, la Ville pourra, après consultation du Syndicat, assigner deux salariés de son choix pour remplacer le ou les salariés en congé de fin de semaine.

À l'extérieur de cette période, ces salariés ont droit à une fin de semaine de congé par trois (3) semaines.

**10.02 HORAIRE DES MÉCANICIENS POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> LUNDI DE JUIN À LA VEILLE DU 1<sup>ER</sup> LUNDI D'OCTOBRE**

La semaine normale de travail des mécaniciens sera de quarante (40) heures réparties comme suit :

Jour :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 7 h à 15 h.

Soir :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi de 15h à 23h et vendredi de 12h à 20h.

Nuit :

Dimanche, lundi, mardi, mercredi, jeudi de 23h à 7h

10.03 À l'exception de la période des opérations de déneigement prévue à l'article 10.06, pour des besoins ponctuels tel que des événements, la Ville pourra apporter des modifications à la répartition des heures de la semaine normale de travail.

Pour les modifications d'horaire pour une période minimale de 5 jours, la Ville doit consulter le Syndicat pour la modification et par la suite afficher l'horaire de travail de ces salariés au moins 5 jours à l'avance.

Pour les modifications d'horaires d'une durée inférieure à 5 jours, la Ville pourra demander à un salarié, par volontariat, de modifier son horaire. Ces changements devront toutefois être indiqués au Syndicat dans les meilleurs délais.

10.04 Le travail exécuté en dehors de la journée normale de travail, telle qu'établie par l'horaire, est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré comme tel.

10.05 Les salariés ont droit à une période de repas rémunérée de quarante (40) minutes incluant le temps de déplacement.

La période de repas rémunérée de quarante (40) minutes, y incluant le temps de déplacement, sera prise aux endroits identifiés et aménagés dans chacun des secteurs de la Ville et ce, selon l'endroit où le travail s'effectue. Pour le quart de jour, cette période sera prise entre 11 h et 13 h, ou selon les besoins du service.

10.06 Pour l'exécution des opérations de déneigement, la Ville pourra alterner entre les horaires de travail prévu à l'article 10.01, pour le salarié régulier, en l'avisant au moins six heures et demie (6 h 30) à l'avance qu'elle l'assigne sur un autre horaire de travail pour la durée de la semaine normale de travail. Cependant, il ne pourra y avoir plus de deux (2) changements d'horaire par semaine, incluant le retour à l'horaire normal de travail du salarié.

Par la suite, l'employeur accordera une période de repos minimale de douze (12) heures au salarié qui sera de nouveau rappelé sur un nouvel horaire de travail.

Cette nouvelle affectation ne dépassera pas deux (2) semaines, après quoi il y aura rotation, à moins que le salarié régulier concerné ne soit volontaire à continuer sur cet horaire de travail.

Malgré ce qui précède, un salarié régulier pourra demander de réintégrer son horaire normal de travail au lieu et à la place d'un salarié régulier sur appel ou d'un salarié temporaire. Dans le cas où il y a plusieurs demandes, la réintégration sera effectuée par ordre d'ancienneté.

Pour l'exécution des opérations de déneigement, la Ville établira les horaires des employés réguliers sur appel et selon les besoins du service, sans tenir compte des horaires prévus à l'article 10.01.

Le travail effectué aux opérations de déneigement entre le vendredi 23 h et le dimanche 23 h est considéré comme étant du travail en heures supplémentaires.

Compte tenu de l'horaire de déneigement des salariés réguliers sur appel, il est entendu que malgré l'article 8.17, un employé ne pouvant travailler conformément à la politique drogues et alcool ne sera pas tenu de se présenter au travail. Il est toutefois entendu que cela ne peut être invoqué régulièrement considérant que la Ville s'attend à ce que les employés soient disponibles.

10.07 Les salariés auront droit à une période de collation de vingt (20) minutes, sur les lieux du travail, lorsque cela est possible. Dans le cas contraire, les salariés auront droit à une période de collation de vingt (20) minutes, y incluant le temps de déplacement, aux endroits identifiés et aménagés dans chacun des secteurs de la Ville et ce, selon l'endroit où le travail s'effectue.

Pour le quart de jour, la période de collation sera prise au milieu de leur avant-midi, ou selon les besoins du service.

Pour les salariés affectés aux travaux de déneigement le soir et la nuit, la période de collation peut être prise dans un commerce près du lieu de travail étant entendu que le temps de déplacement est inclus dans la durée des collations.

10.08 Pour les salariés affectés à l'horaire de soir et de nuit, les périodes de repas et de collation pourront être jumelées. Dans ce cas, la pause devra être prise aux endroits prévus à l'article 10.07.

10.09 Le salarié qui travaille sur un quart de travail peut conclure une entente mutuelle d'échange de quart de travail avec un autre salarié sous réserve d'obtenir l'autorisation préalable du directeur.

Toute demande de changement doit être soumise au moins vingt-quatre (24) heures avant le changement.

## **ARTICLE 11 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

11.01 a) Tout salarié qui est requis pour travailler en plus de sa journée normale ou en dehors des heures de travail normales précitées sera rémunéré au taux et demi ou au taux double, lorsqu'applicable, pour ce travail supplémentaire.

Nonobstant les autres dispositions de la convention collective, sauf pour l'application de l'article 12.01, pour avoir droit d'être rémunérés au taux du temps supplémentaire, les salariés réguliers sur appel et temporaires devront avoir travaillé 40 heures au cours d'une même période de paie ou 8 heures de travail en continuité à taux régulier.

Ces salariés devront avoir travaillé 40 heures au cours de la même période de paie pour avoir droit d'être rémunérés au taux double.

b) Un salarié ne devra pas travailler plus de seize (16) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

c) Après deux (2) heures de travail supplémentaires, si le travail doit se poursuivre, une période de quinze (15) minutes de collation pourra être prise. Après quatre (4) heures de travail supplémentaires, si le travail doit se poursuivre pour au moins une (1) heure, une période de lunch d'une demi-heure (½ h) pourra être prise.

Toutefois, lorsqu'un salarié est requis d'effectuer du travail supplémentaire immédiatement après sa journée normale de travail pour une durée minimale de cinq (5) heures, la période de lunch d'une demi-heure (1/2 h) pourra être prise après deux (2) heures de travail et la période de pause de quinze (15) minutes, après quatre (4) heures de travail supplémentaires.

Ces périodes peuvent être jumelées et prises au même moment, sur les lieux du travail ou dans un commerce près de son lieu de travail, étant entendu que le temps de déplacement est inclus dans la durée des pauses ou du repas.

Dans les deux (2) cas, en ce qui a trait à la période de collation et à la demi-heure (½ h) de lunch, ces dernières ne seront pas dues ni rémunérées si les services du salarié ne sont plus requis après la période de pause ou de lunch.

Dans tous les cas, le salarié doit obtenir l'autorisation de son contremaître pour cesser son travail.

- d) Le travail en heures supplémentaires sera offert conformément à l'annexe D.
- e) Pour le temps supplémentaire planifié, le salarié qui n'a pu être contacté au numéro de téléphone quatre (4) heures avant le début du temps supplémentaire sera considéré comme non disponible.
- f) Malgré les dispositions qui précèdent dans le cas d'un travail qui a débuté durant les heures normales de travail, et qui doit se poursuivre en heures supplémentaires, la Ville peut confier le travail au salarié qui a débuté le travail, avec l'accord de celui-ci, si la durée est d'un maximum de deux (2) heures.

Dans le cas où le salarié qui a débuté le travail durant les heures normales n'est pas disponible à continuer en temps supplémentaire, à la fin de son quart, la Ville peut le remplacer, par un salarié qui sera en mesure de continuer ledit travail en temps supplémentaire et qui exécute le même emploi au moment du besoin, en considérant seulement les salariés réguliers puis les affectés, en suivant la liste de rappel.

- g) Le salarié affecté à la confection de la glace et à la surveillance de l'aréna devra effectuer le travail supplémentaire requis à la suite de son horaire normal si la présence au travail est de moins de deux (2) heures.

11.02 Toutes les heures travaillées les dimanches par les salariés seront rémunérées à temps double, à l'exception des heures effectuées aux travaux de ramassage de neige qui seront payées au taux horaire majoré de 50 % (150 %).

Toutefois, pour les salariés réguliers sur appel et temporaires, pour les travaux de déneigement, à l'exception des travaux de ramassage de neige, seules les heures travaillées excédant quarante (40) heures pour la semaine seront rémunérées à temps double.

11.03 Les heures supplémentaires seront réparties aussi équitablement que possible entre les salariés de la division appartenant au même emploi en tenant compte de leur ancienneté et de manière à ce que l'écart entre le nombre d'heures supplémentaires de chacun d'eux ne soit pas plus de 20 % à la fin de l'année.

Au 1<sup>er</sup> juin et au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, le salarié peut donner un avis écrit sur le formulaire fourni par la Ville, indiquant sa non-disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire, pour toute période d'absence consécutive de sept (7) jours et plus. Cet avis demeure en vigueur durant la période visée inscrite au formulaire.

Les périodes d'absence de 7 jours et plus sont effectives à partir du moment où le salarié poinçonne en quittant le travail pour prendre fin au moment où il poinçonne à son retour au travail.

Si le salarié est appelé en temps supplémentaire durant la période inscrite à son avis, il doit aviser immédiatement qu'il est en période de non-disponibilité et qu'il ne peut effectuer du temps supplémentaire.

Il sera dressé et affiché un tableau indiquant le travail en heures supplémentaires qui aura été accompli par chaque salarié. Le salarié qui refuse d'exécuter du travail en heures supplémentaires ou qui est non disponible sera, pour les fins du tableau, réputé avoir travaillé le même nombre d'heures que celui qui a accepté d'exécuter le travail à sa place.

Lorsque le salarié est nommé de façon permanente à un autre emploi, les heures supplémentaires qu'il sera réputé avoir travaillé pour les fins du tableau correspondent à la moyenne des heures supplémentaires réputées avoir été travaillées dans cet emploi à la date de son changement de classe.

La période au cours de laquelle la répartition est comptabilisée débute le dernier jeudi qui précède le 1<sup>er</sup> juin d'une année et se termine le mercredi qui le précède de l'année suivante.

11.04 Les taux pour le temps supplémentaire seront calculés en tenant compte du salaire de base de chaque emploi seulement selon l'échelle apparaissant à l'annexe « A-1 » de la présente convention.

11.05 Le salarié qui le désire a droit d'accumuler, au lieu du paiement de temps supplémentaire, un crédit d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire applicable. Après avoir effectué le temps supplémentaire, le salarié signifie son choix entre le paiement ou l'accumulation de celui-ci.

Le salarié ne pourra accumuler plus de cent-vingt (120) heures dans sa banque. De cette accumulation maximale, il est possible à une seule reprise de vider la banque et de la renflouer à nouveau considérant que le salarié pourra utiliser un maximum de cent-vingt (120) heures par année en congés de récupération.

De ces cent-vingt (120) heures, un maximum de quatre-vingts (80) heures de congé de récupération peut être pris entre le 24 juin et le premier lundi de septembre et entre le troisième lundi de décembre et le deuxième lundi de janvier.

Les heures ainsi accumulées doivent obligatoirement être prises en congé, en jours entiers ou en demi-journées, et ce, de façon consécutive ou non, après un préavis minimal de 48 heures et avec l'approbation du supérieur immédiat, payées au taux du salarié lors de la prise de son congé.

Pour des motifs exceptionnels et sous réserve de l'autorisation du chef de division, un salarié peut utiliser des crédits de congé sur une base horaire.

- 11.06 Le salarié appelé à remplacer un contremaître ou qui exerce la fonction de contremaître ne doit en aucun temps effectuer du travail en heures supplémentaires pendant sa période d'affectation.

## **ARTICLE 12 RAPPELS**

- 12.01 Lorsqu'un salarié est rappelé au travail, sans avoir été prévenu par la Ville, alors qu'il a quitté le travail depuis au moins quinze (15) minutes, il reçoit une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures à taux simple ou au taux du travail en heures supplémentaires pour les heures travaillées, selon le calcul le plus avantageux.

Durant cette période, le salarié est tenu d'effectuer tout autre travail urgent que puisse lui assigner la Ville, à condition que ce travail soit dans le même titre d'emploi. De plus, un seul rappel au même titre d'emploi sera rémunéré au cours de la période minimum de quatre (4) heures même si le salarié a pu quitter le travail pendant cette période.

Toutefois, pour les travaux de grattage, et pour le préposé à l'aréna si le rappel au travail précède immédiatement la période de travail cédulée de l'employé, les heures travaillées seront payées à taux supplémentaire sans rémunération minimale.

## **ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS**

- 13.01 Les jours fériés suivants seront observés et payés aux salariés régis par les présentes :

- le Jour de l'An;
- le 2 janvier;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la Fête nationale;
- la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le 24 décembre;
- le jour de Noël;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

Ces jours fériés seront maintenus à un maximum de treize (13) durant cette convention. Si, en vertu de la Loi sur les normes du travail, la Ville devait accorder un congé férié non prévu dans la liste ci-dessus mentionnée, il y aurait substitution d'un des jours non déclarés fériés pour l'ensemble des salariés.

- 13.02 Un salarié qui travaillera un des jours précités sera rémunéré au taux double du salaire régulier, en plus du paiement de son congé férié.
- 13.03 Un salarié dont la cédule de travail est répartie sur sept (7) jours et est cédulé pour travailler un jour férié, sera payé à taux régulier, mais bénéficiera d'une (1) journée de congé férié qu'il pourra reprendre à une date établie avec le chef de division.
- 13.04 Pour bénéficier du paiement de ces jours fériés, les salariés devront avoir travaillé pendant le jour de travail qui précède ou suit immédiatement ces jours fériés; seront considérés les cas d'absence prévus à la présente convention sauf les cas d'assurance-maladie et d'accident de travail à moins que la date de retour au travail soit fixée au jour férié.
- 13.05 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire d'un salarié, le congé férié est reporté dans le mois suivant à une date convenue entre le salarié et le chef de division.

Les autres jours fériés doivent être pris à la date prévue à l'article 13.01.

#### **ARTICLE 14 VACANCES PAYÉES**

- 14.01 Pendant la durée de la présente convention collective, tous les salariés qui ont droit aux vacances annuelles bénéficieront de :

Un salarié qui a complété le minimum d'une (1) année d'ancienneté de service avec la Ville, bénéficie de deux (2) semaines de vacances payées au taux régulier;

Un salarié qui a complété un minimum de trois (3) années d'ancienneté de service avec la Ville, bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées au taux régulier;

Un salarié qui a complété un minimum de cinq (5) années d'ancienneté de service avec la Ville, bénéficie de trois (3) semaines et deux (2) jours de vacances payées au taux régulier.

Un salarié qui a complété un minimum de huit (8) années d'ancienneté de service avec la Ville, bénéficie de quatre (4) semaines et un (1) jour de vacances payées au taux régulier.

Un salarié qui a complété un minimum de dix (10) années d'ancienneté de service avec la Ville, bénéficie de quatre (4) semaines et deux jours et demi (2,5) de vacances payées au taux régulier.

Un salarié qui a complété un minimum de treize (13) années d'ancienneté de service avec la Ville, bénéficie de quatre (4) semaines et trois (3) jours de vacances payées au taux régulier.

Un salarié qui a complété un minimum de seize (16) années d'ancienneté de service avec la Ville, bénéficie de cinq (5) semaines et un (1) jour de vacances payées au taux régulier.

Un salarié qui a complété un minimum de vingt (20) années d'ancienneté de service avec la Ville, bénéficie de cinq (5) semaines et trois jours et demi (3,5) de vacances payées au taux régulier.

À compter de la vingt-quatrième (24) année d'ancienneté de service avec la Ville, un salarié bénéficie de six (6) semaines de vacances payées au taux régulier.

- 14.02 Un salarié assujéti à la présente convention qui a moins d'un (1) an d'ancienneté de service et qui décède ou quitte le service de la Ville volontairement ou par congédiement, aura droit à une (1) journée de vacances payée selon son taux hebdomadaire de salaire régulier pour chaque mois d'ancienneté de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 14.03 Le salarié qui quitte définitivement la Ville ou dont la date de retraite survient avant d'avoir pu prendre les vacances à son crédit pour l'année en cours a droit, à son choix, à une prestation en espèces pour la valeur de ce congé ou, avant la date de cessation de ses fonctions, à un congé pour les vacances à son crédit. Dans les deux (2) situations, la prestation en espèces ou le congé sont établis proportionnellement au nombre de mois au service de la Ville dans l'année en cours.
- 14.04
- a) Les dates de vacances sont choisies par les salariés réguliers et par la suite par les salariés réguliers sur appel, par division, par emploi et par ordre ancienneté de service, en conformité avec les impératifs du service et sujettes à l'approbation du chef de division concerné.
  - b) Une liste de vacances des salariés, par division, sera affichée et approuvée avant le 30 avril de chaque année pour les salariés réguliers et avant le 22 mai de chaque année pour les salariés réguliers sur appel.
  - c) Aucun congé mobile, de récupération ou de vacances ne pourra être accordé à l'avance pour la période du 1er mai au 31 décembre avant que ne soit effectué le choix des vacances, conformément aux dispositions de l'article 14.05.
  - d) Les vacances pourront être prises en journée jusqu'à un maximum de 5 jours par année.
  - e) Une semaine de vacances sera considérée complète même si elle comprend, au plus, un seul congé férié.

- 14.05
- a) Les salariés devront prendre leurs vacances entre le 1er janvier et le 31 décembre, après entente entre l'intéressé et la Ville, de façon à répondre d'une part au désir du salarié et d'autre part aux exigences du service.
  - b) Lorsqu'approuvées, les périodes de vacances ne pourront être modifiées qu'après entente entre les parties, sauf si les mesures d'urgence sont décrétées par les autorités.
  - c) Le choix des dates de vacances se fera d'abord par les salariés réguliers de la façon suivante :
    - i. Avant le 15 avril, dans chacun des emplois, et ce, par ordre d'ancienneté, tout salarié régulier pourra demander de fixer jusqu'à 3 semaines complètes de vacances consécutives ou non selon les besoins du service, sous réserve de l'article 8.03 c).
    - ii. Lorsque le premier choix est complété et avant le 22 avril, le salarié régulier procédera au deuxième choix par ordre d'ancienneté selon les périodes libres et les besoins du service.
    - iii. Nonobstant ce qui précède, advenant qu'une affectation temporaire soit offerte après la confirmation des vacances, la Ville n'est pas tenue de respecter la période de vacance approuvée pour le salarié retenu pour l'affectation. Le salarié doit alors être avisé de ce fait et de la période à laquelle il peut prendre ses vacances avant d'accepter l'affectation.
  - d) Les salariés réguliers sur appel feront ensuite le choix des dates de vacances de la façon suivante :
    - i. Avant le 7 mai, dans chacun des emplois, et ce, par ordre d'ancienneté, les salariés réguliers sur appel pourront demander de fixer jusqu'à 3 semaines complètes de vacances consécutives ou non selon les besoins du service.
    - ii. Lorsque le premier choix est complété et avant le 15 mai, le salarié procédera au deuxième choix.
  - e) Lors du deuxième choix de vacances, en autant qu'ils aient exercé leur choix pour toutes leurs journées et heures de vacances et que les besoins du service le permettent, les salariés pourront demander de fixer des congés mobiles ou des congés de récupération. Cependant, le nombre de ces congés sera limité à cinq (5) jours pour la période du 1er juin au 15 septembre.
    - i. Dans leur premier choix, dans chacun des postes, lorsqu'applicable, et ce par ordre d'ancienneté, tout salarié régulier sur appel aura droit de prendre jusqu'à trois (3) semaines de vacances consécutives ou non, selon les besoins du service.
    - ii. Lorsque le premier choix est complété, le salarié régulier sur appel procédera au deuxième choix par ordre d'ancienneté selon les périodes libres et les besoins du service.
  - f) Les salariés réguliers sur appel en probation et les salariés temporaires pourront choisir des dates de vacances sans solde dont l'indemnité est prévue aux articles 5.04 b) et 5.06 b), sur approbation du chef de division et selon les besoins du service.

- 14.06 Pour les fins de calcul des années de service dont il est question, la période d'emploi sera considérée complète si le nombre d'années de service requis est atteint au cours de l'année, sauf pour le salarié qui n'a pas encore atteint un (1) an de service continu.
- 14.07 Un salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période de ses vacances pourra, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure, convenue entre lui et le chef de division, en autant que ce choix n'affecte pas les vacances cédulées des autres salariés.

## **ARTICLE 15 ANCIENNETÉ**

### **ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS :**

- 15.01 À compter de la date de signature des présentes, la liste d'ancienneté des salariés réguliers que l'on retrouve à l'annexe B-1 indique pour chaque salarié sa date d'embauche conformément à l'article 15.02 ainsi que son ancienneté de service conformément à l'article 15.03.

Le nom des nouveaux salariés réguliers sera inscrit à la suite des noms apparaissant dans cette liste.

- 15.02 La date d'embauche d'un salarié régulier et d'un régulier à temps partiel sera fixée à son 1<sup>er</sup> jour d'emploi à titre de salarié régulier ou à la première journée de travail effectif à titre de salarié régulier sur appel, s'il avait le statut de régulier sur appel avant sa nomination à titre de salarié régulier.

Un salarié régulier doit avoir terminé sa période de probation pour que sa date d'embauche lui soit reconnue.

Il est entendu que la date d'embauche des salariés ayant obtenu le statut de régulier avant le 31 décembre 2019 ne sera pas modifié, étant entendu qu'il s'agissait de la date d'embauche à titre de salarié régulier.

Dans tous les cas, le droit d'ancienneté des salariés réguliers sera déterminé par la date d'embauche.

- 15.03 L'ancienneté de service pour un salarié régulier sur appel qui obtient le statut de régulier sera calculée à raison d'une (1) année d'ancienneté pour 2080 heures travaillées. Ce calcul d'ancienneté de service est aussi valable pour un salarié régulier à temps partiel.
- 15.04 Les droits d'ancienneté des salariés réguliers ont priorité sur ceux des salariés réguliers sur appel.

**ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS SUR APPEL :**

15.05 Avant le 15 février de chaque année, le tableau d'ancienneté et de classification des salariés réguliers sur appel, que l'on retrouve à l'annexe « B-2 » sera ajusté et indique pour chaque salarié sa date d'embauche ainsi que son ancienneté de service conformément à l'article 15.06.

Les listes seront mises à jour pour tenir compte également des autres modifications.

15.06 La première journée de travail effective à titre de salarié régulier sur appel détermine leur date d'embauche.

Les heures travaillées à titre de salarié temporaire seront créditées au salarié qui obtient son statut de salarié régulier sur appel pour établir son ancienneté de service.

La date d'embauche détermine les droits d'ancienneté pour les salariés réguliers sur appel.

15.07 La Ville s'engage à maintenir en affichage permanent dans chacune des divisions une liste d'ancienneté pour les salariés assujettis à la présente convention.

15.08 Le salarié perdra son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- c) renvoi pour cause;
- d) mise à pied pour manque de travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) Refus de reprendre le travail à la suite du rappel au travail dans les trois (3) jours ouvrables de ce rappel, sans raison valable. L'employeur devra adresser un avis écrit, par lettre recommandée, à la dernière adresse connue du salarié, avec copie au Syndicat.

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

- a) Lorsqu'il est au service de la Ville;
- b) Lorsqu'il est en congé autorisé en vertu de la présente convention collective;
- c) Lorsqu'il est absent pour maladie pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois. Les heures accumulées par le salarié régulier sur appel seront celles qu'il aurait effectivement travaillées n'eût été son absence;
- d) Lorsqu'il est appelé à remplacer un contremaître;

e) Lorsqu'il est en congé sans solde pour une période de douze (12) mois consécutifs s'il n'occupe aucun autre emploi durant cette période.

15.10 Le salarié conserve son ancienneté, mais sans accumulation dans les cas suivants :

a) Lorsqu'il est en congé sans solde pour une période supérieure à trois (3) mois consécutifs, s'il occupe un autre emploi.

15.11 Un salarié qui obtient un poste de cadre à la Ville doit, durant sa période de probation, continuer de verser ses cotisations syndicales afin de conserver, avec accumulation, son ancienneté. Cette période ne peut dépasser 12 mois sans l'accord du syndicat.

Au terme de sa période de probation, si le salarié est retenu comme cadre, le versement de la cotisation syndicale cesse et le salarié perd son ancienneté. Si, à la demande du salarié, celui-ci ne désire pas verser ses cotisations syndicales durant sa période de probation, il perd alors son droit d'ancienneté dès le dernier jour de travail à titre de salarié de l'accréditation.

#### **ARTICLE 16 FONDS DE PENSION ET ASSURANCE COLLECTIVE**

16.01 Le système d'assurance collective (vie, médicaments, invalidité de courte et de longue durée) et le régime complémentaire de retraite actuellement en vigueur seront maintenus jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les nouvelles modalités seront applicables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et seront maintenues en vigueur pour la durée de la présente convention.

Cependant, les parties se réservent le droit d'améliorer le présent régime d'assurance collective sur entente mutuelle.

Les primes du système d'assurance collective seront partagées 50 % - employeur, 50 % - salarié. La participation du salarié servira d'abord à payer l'assurance-invalidité de longue durée.

Dans les cas où une augmentation des primes d'assurance collective est exigée par la (les) compagnie(s) d'assurance, la Ville devra en aviser, par écrit, le Syndicat dans les trois (3) jours suivant la réception d'un tel avis.

En cas de grève, le salarié continue de bénéficier de l'assurance médicaments et de l'assurance vie, la prime étant entièrement à la charge du salarié.

La participation du salarié et de la Ville au fonds de pension est précisée au règlement du Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Thetford Mines (R-1474) et ses amendements.

Dans les cas où une augmentation des primes d'assurance collective est exigée par la (les) compagnie(s) d'assurance, la Ville avisera le syndicat rapidement par écrit ou par l'entremise du comité d'assurance.

- 16.02 La Ville s'engage à fournir au Syndicat trois (3) copies de chacun des contrats d'assurance collective.
- 16.03 La Ville obtient une réduction de son taux de cotisation à l'assurance-emploi grâce à l'existence de son régime d'assurance invalidité.

La Ville étant tenue de partager les 5/12 de cette réduction avec les employés sous forme d'un montant en espèces ou d'avantages équivalents, les parties conviennent que la Ville utilise la totalité de la réduction de son taux de cotisation à l'assurance-emploi en réduction de la participation de l'employeur à l'assurance collective.

#### **ARTICLE 17 CONGE POUR MALADIE, OBLIGATION FAMILIALE ET ABSENCE**

- 17.01 La Ville accorde à tout salarié régulier à temps complet huit (8) jours de congé de maladie par année civile que le salarié pourra utiliser au cours de l'année pour couvrir la période de carence de l'assurance-groupe. À la fin de l'année, les congés non utilisés sont payés au salarié au taux régulier.

Les congés de maladie peuvent être pris en demi-journée ou en journée entière. Toutefois, le congé de maladie peut être utilisé sur une base horaire jusqu'à un maximum de deux (2) heures en début de quart de travail ou encore un maximum d'une (1) heure avant la fin du quart de travail.

Dans les cas où ces congés de maladie sont utilisés en début de quart de travail, le salarié a droit à la période de collation en autant qu'il aura travaillé au moins une (1) heure.

Chaque salarié pourra utiliser deux (2) congés de maladie en journée de congé pour motifs personnels (CMP) ou obligation familiale. Il devra aviser le chef de division au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, lequel ne pourra refuser le congé sans motif valable. Ce congé ne pourra en aucun temps être fractionné.

En ce qui concerne le salarié qui quitte le service ou qui est embauché au cours de l'année, il a droit au solde des jours de congé de maladie accumulés au prorata du nombre de mois de service pendant l'année, à raison de 2/3 de jour par mois.

- 17.02 Tout salarié qui ne pourra se rendre à son travail pour raison de maladie, devra en aviser la Ville en communiquant au minimum ½ heure avant le début de son quart de travail au numéro prévu à cette fin. La Ville, en cas d'abus ou d'utilisation douteuse, pourra exiger un billet médical et, si nécessaire, demander une expertise médicale.

17.03 Tout salarié absent pour cause de maladie et qui bénéficie de l'assurance-salaire long terme ne cumule pas un crédit de vacances pendant qu'il bénéficie de l'assurance-salaire long terme.

17.04 La Ville avance au salarié toute somme qu'il recevra du régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime public, autre que la CNESST, à titre de remplacement de salaire en cas de maladie ou d'accident. Le salarié rembourse à la Ville les sommes ainsi avancées à même les prestations qu'il a reçues.

La Ville tentera de s'entendre avec le salarié pour le remboursement du trop versé. À défaut d'entente, la Ville prélèvera à même le salaire du salarié les sommes dont il sera redevable jusqu'à concurrence de la partie saisissable de son salaire par période de paie ou à même les indemnités que le salarié pourrait retirer.

17.05 Un salarié peut s'absenter du travail sans salaire pendant dix (10) journées par année :

- Pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou
- en raison de l'état de santé d'un parent, tel que prévu à la Loi sur les normes du travail, L.R.Q., chapitre N-1.1 ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et de services sociaux.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut être aussi fractionnée si la Ville y consent.

Le salarié doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

## **ARTICLE 18: CONGÉS SPÉCIAUX**

18.01 Tout salarié a droit à deux jours de congé mobiles pris après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Toute demande devra être formulée au minimum deux (2) jours ouvrables à l'avance.

18.02 Tout salarié régulier pourra s'absenter de son travail sans diminution de salaire dans les cas suivants :

- a) Lors du décès de son conjoint, d'un de ses enfants ou d'un des enfants de son conjoint dont ce dernier a la garde, cinq (5) jours ouvrables
- b) Lors du décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint : cinq (5) jours, le congé débute le jour du décès ou le jour suivant.

- c) Lors du décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : trois (3) jours, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent ou qui suivent immédiatement.
  - d) Pour les cas prévus à 18.01 a) et b), l'employé a l'opportunité de déplacer une partie du congé auquel il a droit pour lui permettre d'assister à la cérémonie de disposition de la dépouille.
  - e) Lors du décès d'un grand-parent du salarié ou d'un grand-parent du conjoint du salarié un (1) jour ouvrable, le jour des funérailles.
  - f) Lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables.
  - g) Lors du mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : le jour du mariage.
  - h) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié pourra s'absenter pendant cinq (5) journées, dont les trois (3) premières seulement seront rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié, mais doit être pris dans les quinze (15) jours de l'arrivée de l'enfant à la résidence du salarié.
  - i) Dans les cas spécifiés précédemment, si l'événement survient à une distance de plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la ville : un (1) jour additionnel.
  - j) Lors du déménagement du salarié s'il demeure au service de la Ville : une (1) journée maximum par année.
- 18.03 Pour l'application de l'article 18, la définition du terme « conjoint » est celle de la Loi sur les normes du travail, L.R.Q., chapitre N-1.1 et ses amendements.
- 18.04 Dans tous les cas prévus à l'article 18, le salarié devra produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 18.05 Pour bénéficier des congés spéciaux, le salarié régulier à temps partiel ou le salarié régulier sur appel devra avoir été cédulé au travail.
- 18.06 Ni les heures de congé ni les paies de congés accordées par les dispositions de cet article ne seront utilisées dans les calculs de surtemps journalier ou hebdomadaire.
- 18.07 Dans tous les cas mentionnés ci-haut, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
- 18.08 Tout congé prévu à l'article 18 relatif à un décès suspend les congés prévus à la présente convention.

Tout autre congé prévu à cet article n'est pas accordé s'il coïncide avec tout autre jour de vacance, jour férié ou congé hebdomadaire prévus à la présente convention.

- 18.09 Tout salarié appelé à se présenter comme juré ou comme témoin dans une cause, à la demande de la Ville et/ou dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, transmettra aussitôt le subpoena à son supérieur. Il ne subira aucune perte de salaire. S'il est en vacances ou lors de toute autre absence autorisée par la présente convention, il est rémunéré au taux du temps supplémentaire applicable.

Cependant, il doit remettre à la Ville l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le salaire du salarié.

#### **ARTICLE 19 ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE**

- 19.01 Dans les cas d'accidents de travail, la Ville paiera à compter de la première journée de l'accident, régulièrement toutes les semaines, le montant net auquel le salarié a droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le tout en conformité avec cette même loi.

- 19.02 Dans ces cas, à moins d'avis contraire de la part du salarié, la Ville déduira du montant à verser au salarié, en vertu de l'article 19.01, sa contribution au régime de retraite calculée sur le salaire brut admissible suivant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la Ville versera sa contribution calculée de la même façon. Si le salarié avise qu'il ne contribue pas au régime de retraite, la Ville n'aura pas à verser sa contribution.

- 19.03 Dans les plus brefs délais, le salarié fera rapport de son accident à son supérieur immédiat.

#### **ARTICLE 20 PÉRIODE DE PAIE**

- 20.01 Les salariés recevront à chaque semaine une paie par virement bancaire le mercredi. Toutefois, une période d'attente de deux (2) semaines s'appliquera avant le versement de la première paie. Le relevé bancaire contiendra les informations suivantes :

- le nom de l'employeur;
- les nom et prénom du salarié;
- l'identification de l'emploi du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;

- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié.

## **ARTICLE 21 RÈGLEMENT DES GRIEFS**

21.01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute mésentente ou grief relatif aux salaires et conditions de travail, prévu et/ou non prévu à la présente convention, pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, la Ville et le Syndicat se conformeront à la procédure suivante :

- a) Le Syndicat devra soumettre par écrit le grief du ou des salariés ou le grief syndical au directeur ou au directeur adjoint de service, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue.
- b) Dans les (30) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, le directeur de service doit faire part de sa réponse par écrit au Syndicat
- c) Si la décision n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue, les parties se rencontrent dans les (30) jours ouvrables, et ce, afin de tenter de résoudre le problème
- d) Dans le cas où les parties ne s'entendent pas, le Syndicat signifie par écrit, dans un délai ne dépassant pas (30) jours ouvrables suivant la rencontre prévue en c) à la direction des ressources humaines et à l'attention du conseil municipal, son intention de poursuivre son grief en arbitrage.
- e) Le Conseil municipal a quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant l'avis en d) pour confirmer au Syndicat sa décision ou pour faire une offre de règlement.
- f) Advenant que la réponse reçue en e) soit insatisfaisante, le Syndicat a (30) jours ouvrables pour référer le grief au tribunal d'arbitrage prévu au Code du travail ou pour faire une offre de règlement, le tout par un avis écrit adressé à la Ville
- g) Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de règlement de griefs, à moins d'entente entre les parties.
- h) En tout temps pertinent au grief, les parties peuvent tenter de régler le grief de la manière qu'ils jugent adéquate.

21.02 De plus, afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.

- 21.03 Sauf les cas prévus à l'article 21.02, si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites à cet article ou convenues par un accord mutuel, le grief sera considéré comme abandonné et non existant à toutes fins que de droit.
- 21.04 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut maintenir la décision rendue, la modifier ou l'annuler et, le cas échéant, y substituer le correctif approprié.

## **ARTICLE 22 TRAVAUX DE CHÔMAGE**

- 22.01 Lorsque la Ville entreprendra des travaux pour remédier au chômage, qu'ils soient ou non en relation avec ses services réguliers, le Syndicat sera informé de la nature des travaux et de leur échéancier de réalisation. Les chômeurs retenus ne seront pas assujettis aux dispositions de la présente convention.
- Cependant, la réalisation de tels programmes ne devra pas priver les salariés de leur semaine de travail de quarante (40) heures.
- 22.02 Lorsque les tâches à accomplir le sont habituellement par les salariés de l'accréditation, l'accord écrit du Syndicat est requis.

## **ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 23.01 Le Syndicat reconnaît à la Ville le droit de discipliner des salariés pour des infractions aux règles et aux règlements de la Ville.
- 23.02 La Ville aura un délai de vingt (20) jours ouvrables, à compter de l'incident ou de la connaissance qu'elle en a eue, pour recourir à des mesures disciplinaires.
- 23.03 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 23.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois, ou 2080 heures pour les réguliers sur appel ou temporaires, s'il n'a pas récidivé.
- 23.05 Le salarié pourra consulter toute pièce dans son dossier disciplinaire et d'évaluation après un préavis de cinq (5) jours pendant les heures d'ouverture du Service des ressources humaines.

**ARTICLE 24 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET RÉTROGRADATION**

24.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification aux opérations, la Ville doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

24.02 La Ville devra informer le salarié affecté et le Syndicat le plus tôt possible (minimum trois (3) mois).

La Ville et le Syndicat devront se rencontrer immédiatement pour discuter de la relocalisation, du recyclage ou d'une prime de séparation équivalant au moins à une (1) semaine de salaire par année de service jusqu'à un maximum de trois (3) mois.

Dans tous les cas, le salarié peut bénéficier, s'il le désire, de sa période d'essai. Toutefois, l'acceptation de la prime de séparation par le salarié équivaut à une démission.

24.03 Lorsqu'un salarié demande de rétrograder de classe, dû au fait que son état physique ou des changements technologiques l'empêchent d'exécuter adéquatement sa tâche, la Ville pourra, selon les exigences du service, accepter cette rétrogradation sans pour autant qu'il y ait ouverture d'un poste dans la classe où sera rétrogradé le salarié.

- a) Le poste rempli par le salarié rétrogradé ne fera pas l'objet d'un affichage ou d'un concours;
- b) Le poste laissé vacant par le salarié sera comblé selon les dispositions de la convention collective.

24.04 Lorsqu'une demande de rétrogradation volontaire est acceptée, le salarié touché par celle-ci est affecté dans son nouveau titre d'emploi de la façon suivante :

- a) Si la rétrogradation a lieu dans la même division, il conserve son ancienneté et tous les droits s'y rattachant.
- b) Si la rétrogradation a lieu dans une autre division, il est intégré dans son nouveau titre d'emploi et son ancienneté de division débute à sa date d'intégration, mais il conserve tous les autres privilèges liés à son ancienneté.

**ARTICLE 25 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

25.01 a) La Ville et le Syndicat conviennent qu'ils désirent maintenir des standards de sécurité dans les opérations afin de prévenir les accidents de travail et s'engagent à prendre les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

Le Syndicat collaborera de ce fait avec la direction à mettre en application tout programme raisonnable de prévention des accidents.

- b) La Ville et le Syndicat acceptent de former un Comité de santé et sécurité comprenant un nombre de représentants de chacune des parties, plus un (1) substitut. Le comité aura pour fonction de promouvoir la santé et la sécurité dans les opérations de la Ville et de ses équipements, le tout conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1).

#### **ARTICLE 26 CONGÉ SANS SOLDE**

- 26.01 Un salarié peut obtenir un congé sans solde pour une durée maximale de douze (12) mois en faisant une demande écrite, au moins trente (30) jours avant le début du congé, à la Ville qui fera connaître sa décision dans les vingt (20) jours de la réception de la demande.
- 26.02 Un salarié ayant dix (10) ans de service continu et plus pourra bénéficier d'un congé sans solde pour une durée maximale de douze (12) mois pour chaque tranche de dix (10) ans de service, s'il en fait la demande par écrit au moins soixante (60) jours avant le début d'un tel congé. La Ville ne pourra refuser un tel congé sans motif valable.

#### **ARTICLE 27 VÊTEMENTS SPÉCIAUX ET ÉQUIPEMENTS**

- 27.01 Lorsque l'emploi le requiert, la Ville fournira aux salariés l'équipement requis pour la tâche accomplie tel que défini au Programme d'acquisition et du port des équipements de protection individuelle (ÉPI).

Ce programme ne peut être modifié sans l'accord des deux parties.

#### **ARTICLE 28 COURS DE PERFECTIONNEMENT**

- 28.01 La Ville peut offrir à ses salariés de suivre des cours sans perte de traitement durant les heures normales de travail. Les cours requis par la Ville en dehors des heures normales de travail sont rémunérés au taux du salaire régulier malgré toute clause de la convention collective. Néanmoins, les heures rémunérées peuvent être converties en congé compensatoire et pourront être prises selon les modalités prévues à l'article 11.05 (4).
- 28.02 Le salarié qui désire suivre, en dehors des heures normales de travail, des cours de formation professionnelle se rapportant à son travail et acceptés par écrit et au préalable par la Ville, se voit rembourser par ce dernier cent pour cent (100 %) de ses frais d'inscription et de scolarité,

incluant les volumes et autres documents requis par l'institution à la condition qu'il remette à la Ville une attestation relative à l'inscription et à la réussite du cours.

- 28.03 Tout salarié affecté par la Ville à l'extérieur des limites du territoire de la municipalité pour assister à un congrès, une réunion, une formation, etc., se voit rembourser ses dépenses de séjour, de repas et de kilométrage sur présentation de pièces justificatives, conformément à la Politique concernant le déplacement des employés municipaux. Toute modification à cette politique ayant pour effet de réduire les conditions doit être préalablement acceptée par le Syndicat.

Lorsqu'un salarié est ainsi affecté, les heures de déplacement et de formation sont considérées comme des heures travaillées et rémunérées de la façon prévue à l'article 28.01

- 28.04 La Ville s'engage à payer les frais d'inscription pour les cours de perfectionnement relatifs au travail de l'employé si ces cours sont réussis et ont été autorisés par l'employeur au préalable.

- 28.05 Lorsque la Ville assigne un employé à un cours de perfectionnement, elle convient de payer les frais relatifs à cette formation.

## **ARTICLE 29 CONGÉ PARENTAL**

- 29.01 La Ville accorde à toute salariée un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines de calendrier. La salariée qui désire obtenir un congé sans traitement à l'échéance de son congé de maternité a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois, la salariée ne cumule pas d'ancienneté, ni aucun autre bénéfice rattaché à la présente convention pendant ce congé supplémentaire.

- 29.02 Pour se prévaloir d'un congé de maternité, la salariée doit aviser la Ville, règle générale, au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début d'un tel congé.

- 29.03 La salariée, ayant bénéficié d'un congé de maternité, doit reprendre son travail lors de l'échéance de son congé de maternité à moins que la salariée se prévale de son droit à un congé sans traitement suite à un congé de maternité. En cas d'impossibilité de retour au travail pour des complications de grossesse ou maladie, la salariée a droit aux avantages prévus à l'article 17.

- 29.04 Lors du retour au travail de la salariée, suite à un congé de maternité et suite à un congé sans traitement, s'il y a lieu, la Ville réintègre la salariée dans le poste qu'elle occupait avant son départ.

- 29.05 Pendant le congé de maternité comme tel, la salariée continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi à l'exception des jours fériés et des congés sociaux.

La salariée ayant complété au moins un (1) an de service au moment de son accouchement bénéficie, pour la durée de son congé de maternité, d'une indemnité équivalente à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement hebdomadaire et l'indemnité payable en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou de tout autre programme applicable.

Le paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent est conditionnel à l'acceptation de la demande de la salariée par le RQAP ou tout autre organisme compétent.

La salariée, durant son congé de maternité, continue, si elle le désire, de participer aux avantages prévus à la convention, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations; dans ce cas, la Ville assume sa part.

Pendant son congé sans solde, ses crédits maladie diminueront à raison de 1/12 par mois complet pendant lesquels elle aura été en congé sans solde suite au congé de maternité.

- 29.06 Le salarié, père d'un enfant nouveau-né ou d'un enfant qu'il adopte légalement, ayant complété au moins un (1) an de service continu au moment de l'accouchement ou de l'adoption, a droit à cette occasion à un congé de paternité d'une durée maximum de cinq (5) semaines; pour la durée de ce congé, il bénéficie d'une indemnité équivalente à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement hebdomadaire et l'indemnité payable en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou tout autre programme applicable.

Les alinéas 3, 4 et 5 de l'article 29.05 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires à ce congé.

- 29.07 La Ville accordera à tout salarié qui en fera la demande un congé parental suivant les règles édictées à la Loi sur les normes du travail du Québec. Tous les employés bénéficieront des avantages prévus dans la Loi.

## **ARTICLE 30 CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ**

Les salariés pourront bénéficier d'un régime de congés à salaire différé selon les modalités suivantes :

### **30.01 CONDITIONS DU RÉGIME**

- a) Tous les salariés réguliers à temps complet sont admissibles au régime.

- b) Le régime permet au salarié admissible de financer un congé en différant une partie de son salaire. Le régime comprend une période de contribution au régime par le salarié et une période de congé.
- c) La durée du régime à salaire différé ne peut excéder cinq (5) ans, sauf pour les cas prévus à l'article 30.03. La période de congé est la dernière période du régime et se termine le dernier jour du régime.
- d) Le congé à salaire différé peut être d'une durée minimum continue de trois (3) mois jusqu'à un maximum d'un (1) an.

Durant son congé, le salarié n'a pas droit aux bénéfices de la convention en vigueur sauf ceux prévus à la présente entente.

- e) Après le congé, le salarié reprend ses fonctions habituelles pour une période au moins égale à la durée du congé. Si le poste que le salarié détenait avant le début de son congé n'est plus disponible, il pourra exercer ses droits d'ancienneté conformément à la convention collective.
- f) Pour obtenir un congé à salaire différé, le salarié régulier à temps complet doit en faire la demande écrite au directeur des Ressources humaines.

La demande écrite doit préciser la durée de contribution au régime, la durée du congé et la date à laquelle le salarié prend le congé.

Le directeur des Ressources humaines peut refuser la demande lorsque, à son avis, il estime que les impératifs du service l'exigent, que la nature du congé présente un conflit avec les intérêts de la Ville ou que le salarié désire aller travailler pour un autre employeur. La décision du directeur des Ressources humaines est finale et sans appel. Elle doit être rendue dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande.

- g) La participation du salarié à temps complet au régime de salaire différé doit faire l'objet d'un contrat avec la Ville.
- h) Le salarié ne doit pas être absent du travail pour adhérer au régime de salaire différé.
- i) Le salarié accumule des contributions dans le régime et lorsqu'il a à son crédit les contributions nécessaires, il bénéficie par la suite du congé.

### 30.02 CONDITIONS DE TRAVAIL

- a) Pendant la période de contribution, le salarié reçoit un salaire brut réduit, égal au pourcentage de son salaire hebdomadaire selon l'échelle mentionnée ci-dessous. Pendant la période de congé, le salarié reçoit un salaire brut hebdomadaire équivalent au total du salaire accumulé pendant la période de contribution divisé par le nombre de semaines de la période du congé.

| Durée du congé | Salaire brut réduit |         |         |         |
|----------------|---------------------|---------|---------|---------|
|                | 2 ans               | 3 ans   | 4 ans   | 5 ans   |
| 3 mois         | 87,50 %             | 91,67 % | N/A     | N/A     |
| 6 mois         | 75,00 %             | 83,33 % | 87,50 % | 90,00 % |
| 7 mois         | 70,83 %             | 80,56 % | 85,42 % | 88,33 % |
| 8 mois         | 66,67 %             | 77,78 % | 83,33 % | 86,67 % |
| 9 mois         | N/A                 | 75,00 % | 81,25 % | 85,00 % |
| 10 mois        | N/A                 | 72,22 % | 79,17 % | 83,33 % |
| 11 mois        | N/A                 | 69,44 % | 77,08 % | 81,67 % |
| 12 mois        | N/A                 | 66,67 % | 75,00 % | 80,00 % |

Le salaire hebdomadaire correspond au salaire brut régulier. Le salaire brut régulier est réputé être le salaire du poste que le salarié détient par affichage.

Durant le régime, la base de calcul des déductions à la source obligatoires est le salaire brut réduit sauf pour les cotisations au régime d'assurance-chômage.

- b) Pendant la durée du régime, les vacances sont rémunérées selon le salaire brut réduit. Pendant le congé, les vacances sont réduites selon le prorata de la période de congé et le montant à être versé tient compte de cette réduction.
- c) Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le salaire brut réduit pendant la période de contribution. Pendant toute la durée du congé, le salarié concerné perd les jours fériés et les allocations monétaires qui peuvent être reliés à son travail. Il ne reçoit que le traitement différé qu'il a accumulé par ses contributions.
- d) Pendant la durée du régime, les contributions au régime de retraite sont basées sur le salaire brut réduit que reçoit le salarié.
- e) Le salarié en congé peut continuer à participer au régime d'assurance s'il en fait la demande par écrit au début du congé et s'il verse la totalité des primes requises.

Pendant son congé, il n'est pas admissible au versement de prestations de l'assurance-salaire courte durée ou longue durée.

- f) Dans le cas où une invalidité surviendrait pendant la durée du congé, les dispositions suivantes s'appliquent :
  - i. Si l'invalidité a débuté avant la période de congé, le salarié peut se retirer du régime ou, à son choix, recevoir une indemnité basée sur son salaire brut réduit et continuer à participer au régime.
  - ii. Si l'invalidité survient pendant la période de congé, elle est présumée ne pas avoir eu cours. Si à la fin du congé, le salarié est encore invalide, il a droit aux bénéfices prévus au régime de garanties collectives.

**30.03 SUSPENSION OU CESSATION DU RÉGIME**

- a) Advenant le décès du salarié, il est mis fin au régime comme s'il s'agissait d'une demande d'annulation selon les modalités de l'alinéa c).
- b) La participation au régime de congé à salaire différé est suspendue à l'occasion d'un accident du travail, d'un congé de maternité ou pour toute absence prévue de plus de six (6) mois continus.

Le régime est prolongé pour une durée égale à l'absence. Dans tous les cas, la durée du régime ne pourra excéder sept (7) ans.

- c) Toute demande écrite d'annulation de la participation au régime de congé à salaire différé doit parvenir au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance au directeur des Ressources humaines. Les modalités suivantes sont appliquées :
  - i. Le salarié est remboursé d'un montant égal au total des prélèvements de salaire effectués à la date de l'annulation du régime si la période de congé n'a pas été prise.
  - ii. Si la période de congé est en cours au moment du désistement, le calcul du montant dû par la Ville s'effectue de la façon suivante :

Montant reçu par le salarié durant sa période de congé moins les montants prélevés sur le salaire du salarié selon l'option choisie. La Ville rembourse le solde au salarié.

**ARTICLE 31 DROIT D’AFFICHAGE ET SALLE DE RÉUNION**

31.01 Le Syndicat a le droit d'afficher aux tableaux fournis par la Ville, dans les divisions concernées, des communiqués ou avis de convocation des assemblées.

La Ville doit fournir un local adéquat et meublé pour l'utilisation unique du Syndicat.

Advenant le besoin pour la Ville d'utiliser ledit local, la Ville s'engage à relocaliser le Syndicat dans un autre local, adéquat et meublé, pour son utilisation unique.

**ARTICLE 32 ANNEXES**

32.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

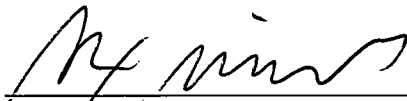
**ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION**


- 33.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026.
- 33.02 Les conditions de travail contenues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, à moins que l'une ou l'autre des parties n'exerce son droit de grève ou de lock-out.
- 33.03 L'avancement d'échelons et les salaires prévus à la présente convention sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2020. La rétroactivité due à ce titre est versée dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de signature, aux salariés couverts par la convention collective au moment de sa signature.

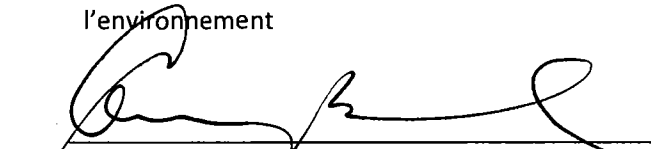
La présente convention a été négociée par les parties via leurs représentants :


**LA VILLE DE THETFORD MINES**

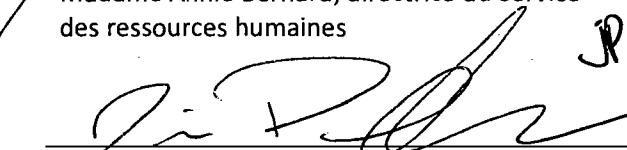
*DT*  
Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 5434  
~~SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE  
THETFORD MINES, SCFP 5434~~

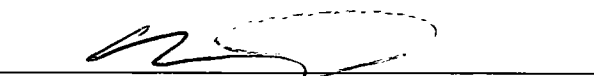
  
Monsieur Alexandre Meilleur, directeur du Service des travaux publics, du génie et de l'environnement


  
Monsieur Donald Drouin, président

  
Madame Annie Bernard, directrice du Service des ressources humaines

  
Monsieur Steve Beaudet, vice-président

 *JPL*  
Me Jessie Paquet Laflamme, avocat du Service des affaires juridiques

  
Monsieur Dany Philippon, secrétaire

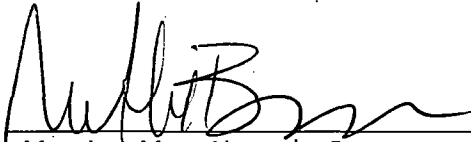
  
Madame Marie-Lou Leclerc, conseillère syndicale

**Convention collective de travail des employés municipaux – 2020-2026**

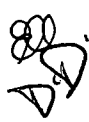
---

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Thetford Mines, ce 15 ° jour de décembre de l'an deux mille vingt.

LA VILLE DE THETFORD MINES



Monsieur Marc-Alexandre Brousseau, maire



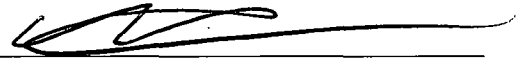
Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 5434  
~~SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE~~  
~~THETFORD MINES, SCFP 5434~~



Monsieur Donald Drouin, président



Madame Edith Girard, greffière



Monsieur Dany Philippon, secrétaire

**ANNEXE « A - 1 »**

**SALAIRES**

|      |  |
|------|--|
| 2020 | Mise en place de la nouvelle échelle salariale de 6 échelons au lieu de 7, rétroactivement au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 et 1,9% |
| 2021 | 1.9%   |
| 2022 | 2%   |
| 2023 | 2%   |
| 2024 | 2.3%   |
| 2025 | 2.3%   |
| 2026 | 2.5%   |

**2020**

| Année                | 2020       | 1.90%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |            |            |            |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|
|                      | 1          | 2          | 3                                    | 4          | 5          | 6          |
| Classes/<br>Échelons |            |            |                                      |            |            |            |
| 1                    | 15.2474 \$ | 16.2639 \$ |                                      |            |            |            |
| 2                    | 19.4739 \$ | 20.7721 \$ | 21.6376 \$                           |            |            |            |
| 3                    | 19.9869 \$ | 21.3193 \$ | 22.6518 \$                           | 23.9842 \$ | 25.3167 \$ | 26.6491 \$ |
| 4                    | 20.4365 \$ | 21.7990 \$ | 23.1614 \$                           | 24.5238 \$ | 25.8863 \$ | 27.2487 \$ |
| 5                    | 20.8862 \$ | 22.2786 \$ | 23.6710 \$                           | 25.0635 \$ | 26.4559 \$ | 27.8483 \$ |
| 6                    | 21.3359 \$ | 22.7583 \$ | 24.1807 \$                           | 25.6031 \$ | 27.0255 \$ | 28.4479 \$ |
| 7                    | 21.7856 \$ | 23.2379 \$ | 24.6903 \$                           | 26.1427 \$ | 27.5951 \$ | 29.0474 \$ |
| 8                    | 22.2353 \$ | 23.7176 \$ | 25.2000 \$                           | 26.6823 \$ | 28.1647 \$ | 29.6470 \$ |
| 9                    | 22.6849 \$ | 24.1973 \$ | 25.7096 \$                           | 27.2219 \$ | 28.7342 \$ | 30.2466 \$ |
| 10                   | 23.1346 \$ | 24.6769 \$ | 26.2192 \$                           | 27.7615 \$ | 29.3038 \$ | 30.8461 \$ |
| 11                   | 23.5843 \$ | 25.1566 \$ | 26.7289 \$                           | 28.3011 \$ | 29.8734 \$ | 31.4457 \$ |
| 12                   | 23.9397 \$ | 25.5357 \$ | 27.1317 \$                           | 28.7277 \$ | 30.3237 \$ | 31.9196 \$ |
| 13                   | 24.4837 \$ | 26.1159 \$ | 27.7481 \$                           | 29.3804 \$ | 31.0126 \$ | 32.6449 \$ |
| 14                   | 24.9333 \$ | 26.5956 \$ | 28.2578 \$                           | 29.9200 \$ | 31.5822 \$ | 33.2444 \$ |
| 15                   | 25.3830 \$ | 27.0752 \$ | 28.7674 \$                           | 30.4596 \$ | 32.1518 \$ | 33.8440 \$ |
| 16                   | 25.8327 \$ | 27.5549 \$ | 29.2770 \$                           | 30.9992 \$ | 32.7214 \$ | 34.4436 \$ |

**Convention collective de travail des employés municipaux – 2020-2026**

**2021**

| Année | 2021       | 1.90%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |            |            |            |
|-------|------------|------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|
|       | 1          | 2          | 3                                    | 4          | 5          | 6          |
| 1     | 15.5371 \$ | 16.5729 \$ |                                      |            |            |            |
| 2     | 19.8439 \$ | 21.1668 \$ | 22.0487 \$                           |            |            |            |
| 3     | 20.3666 \$ | 21.7244 \$ | 23.0821 \$                           | 24.4399 \$ | 25.7977 \$ | 27.1555 \$ |
| 4     | 20.8248 \$ | 22.2131 \$ | 23.6015 \$                           | 24.9898 \$ | 26.3781 \$ | 27.7664 \$ |
| 5     | 21.2831 \$ | 22.7019 \$ | 24.1208 \$                           | 25.5397 \$ | 26.9585 \$ | 28.3774 \$ |
| 6     | 21.7413 \$ | 23.1907 \$ | 24.6401 \$                           | 26.0895 \$ | 27.5389 \$ | 28.9884 \$ |
| 7     | 22.1995 \$ | 23.6795 \$ | 25.1594 \$                           | 26.6394 \$ | 28.1194 \$ | 29.5993 \$ |
| 8     | 22.6577 \$ | 24.1682 \$ | 25.6788 \$                           | 27.1893 \$ | 28.6998 \$ | 30.2103 \$ |
| 9     | 23.1159 \$ | 24.6570 \$ | 26.1981 \$                           | 27.7391 \$ | 29.2802 \$ | 30.8213 \$ |
| 10    | 23.5742 \$ | 25.1458 \$ | 26.7174 \$                           | 28.2890 \$ | 29.8606 \$ | 31.4322 \$ |
| 11    | 24.0324 \$ | 25.6346 \$ | 27.2367 \$                           | 28.8389 \$ | 30.4410 \$ | 32.0432 \$ |
| 12    | 24.3946 \$ | 26.0209 \$ | 27.6472 \$                           | 29.2735 \$ | 30.8998 \$ | 32.5261 \$ |
| 13    | 24.9488 \$ | 26.6121 \$ | 28.2754 \$                           | 29.9386 \$ | 31.6019 \$ | 33.2651 \$ |
| 14    | 25.4071 \$ | 27.1009 \$ | 28.7947 \$                           | 30.4885 \$ | 32.1823 \$ | 33.8761 \$ |
| 15    | 25.8653 \$ | 27.5896 \$ | 29.3140 \$                           | 31.0383 \$ | 32.7627 \$ | 34.4871 \$ |
| 16    | 26.3235 \$ | 28.0784 \$ | 29.8333 \$                           | 31.5882 \$ | 33.3431 \$ | 35.0980 \$ |

**2022**

| Année | 2022       | 2.00%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |            |            |            |
|-------|------------|------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|
|       | 1          | 2          | 3                                    | 4          | 5          | 6          |
| 1     | 15.8479 \$ | 16.9043 \$ |                                      |            |            |            |
| 2     | 20.2408 \$ | 21.5901 \$ | 22.4897 \$                           |            |            |            |
| 3     | 20.7739 \$ | 22.1589 \$ | 23.5438 \$                           | 24.9287 \$ | 26.3137 \$ | 27.6986 \$ |
| 4     | 21.2413 \$ | 22.6574 \$ | 24.0735 \$                           | 25.4896 \$ | 26.9057 \$ | 28.3218 \$ |
| 5     | 21.7087 \$ | 23.1560 \$ | 24.6032 \$                           | 26.0505 \$ | 27.4977 \$ | 28.9449 \$ |
| 6     | 22.1761 \$ | 23.6545 \$ | 25.1329 \$                           | 26.6113 \$ | 28.0897 \$ | 29.5681 \$ |
| 7     | 22.6435 \$ | 24.1531 \$ | 25.6626 \$                           | 27.1722 \$ | 28.6818 \$ | 30.1913 \$ |
| 8     | 23.1109 \$ | 24.6516 \$ | 26.1923 \$                           | 27.7331 \$ | 29.2738 \$ | 30.8145 \$ |
| 9     | 23.5783 \$ | 25.1501 \$ | 26.7220 \$                           | 28.2939 \$ | 29.8658 \$ | 31.4377 \$ |
| 10    | 24.0457 \$ | 25.6487 \$ | 27.2517 \$                           | 28.8548 \$ | 30.4578 \$ | 32.0609 \$ |
| 11    | 24.5130 \$ | 26.1472 \$ | 27.7814 \$                           | 29.4156 \$ | 31.0499 \$ | 32.6841 \$ |
| 12    | 24.8825 \$ | 26.5413 \$ | 28.2001 \$                           | 29.8590 \$ | 31.5178 \$ | 33.1766 \$ |
| 13    | 25.4478 \$ | 27.1443 \$ | 28.8409 \$                           | 30.5374 \$ | 32.2339 \$ | 33.9304 \$ |
| 14    | 25.9152 \$ | 27.6429 \$ | 29.3706 \$                           | 31.0982 \$ | 32.8259 \$ | 34.5536 \$ |
| 15    | 26.3826 \$ | 28.1414 \$ | 29.9003 \$                           | 31.6591 \$ | 33.4180 \$ | 35.1768 \$ |
| 16    | 26.8500 \$ | 28.6400 \$ | 30.4300 \$                           | 32.2200 \$ | 34.0100 \$ | 35.8000 \$ |

**Convention collective de travail des employés municipaux – 2020-2026**

**2023**

| Année                | 2023       | 2.00%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |            |            |            |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4          | 5          | 6          |
| 1                    | 16.1648 \$ | 17.2424 \$ |                                      |            |            |            |
| 2                    | 20.6456 \$ | 22.0219 \$ | 22.9395 \$                           |            |            |            |
| 3                    | 21.1894 \$ | 22.6020 \$ | 24.0147 \$                           | 25.4273 \$ | 26.8399 \$ | 28.2526 \$ |
| 4                    | 21.6661 \$ | 23.1106 \$ | 24.5550 \$                           | 25.9994 \$ | 27.4438 \$ | 28.8882 \$ |
| 5                    | 22.1429 \$ | 23.6191 \$ | 25.0953 \$                           | 26.5715 \$ | 28.0477 \$ | 29.5238 \$ |
| 6                    | 22.6196 \$ | 24.1276 \$ | 25.6356 \$                           | 27.1435 \$ | 28.6515 \$ | 30.1595 \$ |
| 7                    | 23.0964 \$ | 24.6361 \$ | 26.1759 \$                           | 27.7156 \$ | 29.2554 \$ | 30.7951 \$ |
| 8                    | 23.5731 \$ | 25.1446 \$ | 26.7162 \$                           | 28.2877 \$ | 29.8593 \$ | 31.4308 \$ |
| 9                    | 24.0498 \$ | 25.6532 \$ | 27.2565 \$                           | 28.8598 \$ | 30.4631 \$ | 32.0664 \$ |
| 10                   | 24.5266 \$ | 26.1617 \$ | 27.7968 \$                           | 29.4319 \$ | 31.0670 \$ | 32.7021 \$ |
| 11                   | 25.0033 \$ | 26.6702 \$ | 28.3371 \$                           | 30.0040 \$ | 31.6708 \$ | 33.3377 \$ |
| 12                   | 25.3801 \$ | 27.0721 \$ | 28.7641 \$                           | 30.4562 \$ | 32.1482 \$ | 33.8402 \$ |
| 13                   | 25.9568 \$ | 27.6872 \$ | 29.4177 \$                           | 31.1481 \$ | 32.8786 \$ | 34.6090 \$ |
| 14                   | 26.4335 \$ | 28.1957 \$ | 29.9580 \$                           | 31.7202 \$ | 33.4824 \$ | 35.2447 \$ |
| 15                   | 26.9102 \$ | 28.7043 \$ | 30.4983 \$                           | 32.2923 \$ | 34.0863 \$ | 35.8803 \$ |
| 16                   | 27.3870 \$ | 29.2128 \$ | 31.0386 \$                           | 32.8644 \$ | 34.6902 \$ | 36.5160 \$ |

**2024**

| Année                | 2024       | 2.30%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |            |            |            |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4          | 5          | 6          |
| 1                    | 16.5366 \$ | 17.6390 \$ |                                      |            |            |            |
| 2                    | 21.1204 \$ | 22.5284 \$ | 23.4671 \$                           |            |            |            |
| 3                    | 21.6768 \$ | 23.1219 \$ | 24.5670 \$                           | 26.0121 \$ | 27.4572 \$ | 28.9024 \$ |
| 4                    | 22.1645 \$ | 23.6421 \$ | 25.1197 \$                           | 26.5974 \$ | 28.0750 \$ | 29.5526 \$ |
| 5                    | 22.6522 \$ | 24.1623 \$ | 25.6725 \$                           | 27.1826 \$ | 28.6928 \$ | 30.2029 \$ |
| 6                    | 23.1399 \$ | 24.6825 \$ | 26.2252 \$                           | 27.7678 \$ | 29.3105 \$ | 30.8532 \$ |
| 7                    | 23.6276 \$ | 25.2027 \$ | 26.7779 \$                           | 28.3531 \$ | 29.9283 \$ | 31.5034 \$ |
| 8                    | 24.1153 \$ | 25.7230 \$ | 27.3306 \$                           | 28.9383 \$ | 30.5460 \$ | 32.1537 \$ |
| 9                    | 24.6030 \$ | 26.2432 \$ | 27.8834 \$                           | 29.5236 \$ | 31.1638 \$ | 32.8040 \$ |
| 10                   | 25.0907 \$ | 26.7634 \$ | 28.4361 \$                           | 30.1088 \$ | 31.7815 \$ | 33.4542 \$ |
| 11                   | 25.5784 \$ | 27.2836 \$ | 28.9888 \$                           | 30.6941 \$ | 32.3993 \$ | 34.1045 \$ |
| 12                   | 25.9639 \$ | 27.6948 \$ | 29.4257 \$                           | 31.1567 \$ | 32.8876 \$ | 34.6185 \$ |
| 13                   | 26.5538 \$ | 28.3240 \$ | 30.0943 \$                           | 31.8645 \$ | 33.6348 \$ | 35.4050 \$ |
| 14                   | 27.0415 \$ | 28.8442 \$ | 30.6470 \$                           | 32.4498 \$ | 34.2525 \$ | 36.0553 \$ |
| 15                   | 27.5292 \$ | 29.3645 \$ | 31.1997 \$                           | 33.0350 \$ | 34.8703 \$ | 36.7056 \$ |
| 16                   | 28.0169 \$ | 29.8847 \$ | 31.7525 \$                           | 33.6203 \$ | 35.4881 \$ | 37.3558 \$ |

**Convention collective de travail des employés municipaux – 2020-2026**

**2025**

| Année                | 2025       | 2.30%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |            |            |            |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4          | 5          | 6          |
| 1                    | 16.9170 \$ | 18.0447 \$ |                                      |            |            |            |
| 2                    | 21.6062 \$ | 23.0466 \$ | 24.0068 \$                           |            |            |            |
| 3                    | 22.1753 \$ | 23.6537 \$ | 25.1320 \$                           | 26.6104 \$ | 28.0888 \$ | 29.5671 \$ |
| 4                    | 22.6743 \$ | 24.1859 \$ | 25.6975 \$                           | 27.2091 \$ | 28.7207 \$ | 30.2323 \$ |
| 5                    | 23.1732 \$ | 24.7180 \$ | 26.2629 \$                           | 27.8078 \$ | 29.3527 \$ | 30.8976 \$ |
| 6                    | 23.6721 \$ | 25.2502 \$ | 26.8284 \$                           | 28.4065 \$ | 29.9846 \$ | 31.5628 \$ |
| 7                    | 24.1710 \$ | 25.7824 \$ | 27.3938 \$                           | 29.0052 \$ | 30.6166 \$ | 32.2280 \$ |
| 8                    | 24.6699 \$ | 26.3146 \$ | 27.9592 \$                           | 29.6039 \$ | 31.2486 \$ | 32.8932 \$ |
| 9                    | 25.1688 \$ | 26.8468 \$ | 28.5247 \$                           | 30.2026 \$ | 31.8805 \$ | 33.5585 \$ |
| 10                   | 25.6678 \$ | 27.3789 \$ | 29.0901 \$                           | 30.8013 \$ | 32.5125 \$ | 34.2237 \$ |
| 11                   | 26.1667 \$ | 27.9111 \$ | 29.6556 \$                           | 31.4000 \$ | 33.1445 \$ | 34.8889 \$ |
| 12                   | 26.6656 \$ | 28.4433 \$ | 30.2211 \$                           | 32.0083 \$ | 33.7777 \$ | 35.5667 \$ |
| 13                   | 27.1645 \$ | 28.9755 \$ | 30.7966 \$                           | 32.5974 \$ | 34.4084 \$ | 36.2584 \$ |
| 14                   | 27.6634 \$ | 29.5077 \$ | 31.3767 \$                           | 33.1961 \$ | 35.0404 \$ | 36.8846 \$ |
| 15                   | 28.1624 \$ | 30.0398 \$ | 31.9614 \$                           | 33.7948 \$ | 35.6723 \$ | 37.5498 \$ |
| 16                   | 28.6613 \$ | 30.5720 \$ | 32.5517 \$                           | 34.3935 \$ | 36.3043 \$ | 38.2150 \$ |

**2026**

| Année                | 2026       | 2.50%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |            |            |            |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4          | 5          | 6          |
| 1                    | 17.3399 \$ | 18.4958 \$ |                                      |            |            |            |
| 2                    | 22.1464 \$ | 23.6227 \$ | 24.6070 \$                           |            |            |            |
| 3                    | 22.7297 \$ | 24.2450 \$ | 25.7603 \$                           | 27.2757 \$ | 28.7910 \$ | 30.3063 \$ |
| 4                    | 23.2411 \$ | 24.7905 \$ | 26.3399 \$                           | 27.8893 \$ | 29.4387 \$ | 30.9881 \$ |
| 5                    | 23.7525 \$ | 25.3360 \$ | 26.9195 \$                           | 28.5030 \$ | 30.0865 \$ | 31.6700 \$ |
| 6                    | 24.2639 \$ | 25.8815 \$ | 27.4991 \$                           | 29.1167 \$ | 30.7343 \$ | 32.3519 \$ |
| 7                    | 24.7753 \$ | 26.4270 \$ | 28.0787 \$                           | 29.7303 \$ | 31.3820 \$ | 33.0337 \$ |
| 8                    | 25.2867 \$ | 26.9725 \$ | 28.6582 \$                           | 30.3440 \$ | 32.0298 \$ | 33.7156 \$ |
| 9                    | 25.7981 \$ | 27.5179 \$ | 29.2378 \$                           | 30.9577 \$ | 32.6775 \$ | 34.3974 \$ |
| 10                   | 26.3095 \$ | 28.0634 \$ | 29.8174 \$                           | 31.5713 \$ | 33.3253 \$ | 35.0793 \$ |
| 11                   | 26.8208 \$ | 28.6089 \$ | 30.3970 \$                           | 32.1850 \$ | 33.9731 \$ | 35.7611 \$ |
| 12                   | 27.3322 \$ | 29.1544 \$ | 30.9866 \$                           | 32.7987 \$ | 34.6210 \$ | 36.4430 \$ |
| 13                   | 27.8436 \$ | 29.6999 \$ | 31.5861 \$                           | 33.4124 \$ | 35.2686 \$ | 37.1248 \$ |
| 14                   | 28.3550 \$ | 30.2454 \$ | 32.1857 \$                           | 34.0260 \$ | 35.9164 \$ | 37.8067 \$ |
| 15                   | 28.8664 \$ | 30.7908 \$ | 32.7853 \$                           | 34.6397 \$ | 36.5641 \$ | 38.4885 \$ |
| 16                   | 29.3778 \$ | 31.3363 \$ | 33.3848 \$                           | 35.2534 \$ | 37.2119 \$ | 39.1704 \$ |

**PRIMES**

Pour le calcul de rémunération lors de temps supplémentaire, seul le salaire de base sera majoré selon les dispositions de la convention collective.

**PRIME DE SOIR**

Les salariés qui travailleront entre 15 h et 23h, recevront en plus du salaire ci-dessus mentionné une prime d'un dollar quinze (1,15 \$) l'heure.

**PRIME DE NUIT**

Les salariés qui travailleront entre 23h et 7h, recevront en plus du salaire ci-dessus mentionné d'un dollar vingt-cinq (1,25\$) l'heure.

**PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE**

Pour le chef d'équipe permanent, une prime de un dollar et trente cents (1,30 \$) l'heure.

Pour les chefs d'équipe occasionnels, une prime de soixante-dix cents (0,70 \$) l'heure.

Les chefs d'équipe permanents sont réputés recevoir, comme salaire régulier, le salaire majoré de la prime tel que prévu à l'annexe « A-1 » de la convention.

**PRIME DE CONTREMAÎTRE**

Pour le salarié appelé à remplacer un contremaître ou qui exerce la fonction de contremaître aux travaux publics, il est rémunéré selon la classe 14 échelon 7 avec une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) l'heure.

**PRIME ÉTUDIANTS**

- **PERMIS DE CONDUIRE** : Pour les étudiants dont les fonctions nécessitent la conduite d'une voiture et un permis de conduire valide, une prime de 0,75\$ l'heure sera versée.
- **CARTE DE CHANTIERS DE CONSTRUCTION (ASP)** : Pour les étudiants dont les fonctions nécessitent de se rendre sur des chantiers de construction et dont la Ville exige la carte ASP, une prime de 0,75\$ de l'heure sera versée.

Les primes sont offertes selon les besoins de l'employeur qui déterminera le nombre d'étudiants nécessitant tel permis ou carte.

**PRIME DE FORMATEUR**

Deux types de formation permettent aux employés municipaux de bénéficier d'une prime de formateur, soit :

- Formations encadrées telles que formation en santé et sécurité au travail, lors de l'acquisition de nouveaux équipements, de nouvelles procédures, etc.

- Entraînement à la tâche pour un salarié qui apprend de nouvelles fonctions suivant les modalités prévues à l'annexe E.

Ces formations doivent être préalablement approuvées par le supérieur immédiat.

Le formateur est choisi suivant ses compétences selon la formation à offrir. Le salarié qui est appelé à former sera responsable d'appliquer le plan de formation, le cas échéant, de compiler les heures de formation ainsi que de suivre l'avancement du salarié formé dans ses étapes de formation et d'en faire rapport à son supérieur immédiat.

Les données de compilation des heures recueillies par l'employeur doivent être partagées avec le syndicat. Si les parties constatent que les heures inscrites à l'annexe E ne sont pas adaptées, les parties devront se rencontrer en CRT afin d'ajuster ces dernières dans l'annexe.

Une prime horaire équivalente à 1.25\$ de l'heure est versée au formateur.

**A N N E X E « A - 2 »**

**LISTE DES EMPLOIS PAR CLASSE**

**Classe 1 (261 à 300 pts)**

1. Brigadiers
2. Étudiants

**Classe 2 (301 à 340 pts)**

1. Concierge

**Classe 3 (341 à 380 pts)**

1. Concierge-coursier
2. Journalier

**Classe 4 (381 à 420 pts)**

1. Chauffeur B
2. Chauffeur de tracteur à trottoir
3. Aide-préposé au pavage
4. Préposé aux parcs et espaces verts
5. Préposé aux événements

**Classe 5 (421 à 460 pts)**

1. Aide-préposé aux travaux de béton
2. Aide-horticulteur
3. Journalier à la mécanique

**Classe 6 (461 à 500 pts)**

1. Journalier spécialisé signalisation
2. Préposé aux piscines et jeux d'eau
3. Aide-préposé aux bâtiments
4. Chauffeur A

**Classe 7 (501 à 540 pts)**

1. Peintre carrossier
2. Préposé à l'aréna
3. Préposé au pavage

**Classe 8 (541 à 580 pts)**

1. Chauffeur au déneigement
2. Opérateur de machinerie lourde
3. Préposé aux travaux de béton

**Classe 9 (581 à 620 pts)**

1. Opérateur de machinerie d'excavation
2. Horticulteur

**Classe 10 (621 à 660 pts)**

1. Soudeur
2. Préposé aux bâtiments

**Classe 11 (661 à 700 pts)**

1. Aide-préposé à l'aqueduc et égout et apprenti-préposé

**Classe 12 (701 à 740 pts)**

1. Technicien à l'entretien des systèmes

**Classe 13 (741 à 780 pts)**

1. Préposé à l'aqueduc et égout
2. Mécanicien
3. Technicien à l'entretien et à l'automatisation des systèmes

**Classe 14 (781 à 820 pts)**

1. Électricien

**Classe 15 (821 à 860 pts)**

**Classe 16 (861 à 900 pts)**

1. Responsable à l'entretien et à l'automatisation des systèmes

**ANNEXE « B - 1 »**

**TABLEAU D'ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATION DES SALARIÉS RÉGULIERS  
AU 1ER JANVIER 2020**

| NOM | DIV. | CLASSE | DATE<br>D'EMBAUCHE | ANCIENNETÉ DE SERVICE    |          |
|-----|------|--------|--------------------|--------------------------|----------|
|     |      |        |                    | Ancienneté<br>01-01-2020 | Remarque |
|     | 2    | 13     | 17-08-1998         | 21 ans, 4 mois, 15 jrs   |          |
|     | 1    | 8      | 16-02-2000         | 19 ans, 9 mois, 26 jrs   | Note 1   |
|     | 3    | 14     | 16-12-2002         | 17 ans, 16 jrs           |          |
|     | 3    | 4      | 27-10-2003         | 20 ans, 4 jrs            | Note 3   |
|     | 3    | 10     | 25-10-2004         | 18 ans, 5 mois, 15 jrs   | Note 4   |
|     | 3    | 10     | 26-10-2004         | 17 ans, 7 mois, 25 jrs   | Note 5   |
|     | 1    | 13     | 19-02-2008         | 25 ans, 6 mois, 12 jrs   | Note 6   |
|     | 1    | 6      | 20-02-2008         | 23 ans, 11 mois, 4 jrs   | Note 7   |
|     | -    | -      | 02-03-2008         | 11 ans, 9 mois, 30 jrs   |          |
|     | 3    | 10     | 01-08-2009         | 15 ans, 5 mois, 29 jrs   | Note 8   |
|     | 1    | 6      | 18-03-2010         | 17 ans, 11 mois, 16 jrs  | Note 11  |
|     | 4    | 16     | 29-03-2010         | 15 ans, 6 mois, 10 jrs   | Note 12  |
|     | 3    | 7      | 07-04-2010         | 15 ans, 10 mois, 15 jrs  | Note 13  |
|     | 2    | 10     | 07-04-2010         | 14 ans, 5 mois, 2 jrs    | Note 14  |
|     | 3    | 4      | 08-04-2010         | 15 ans, 4 mois, 26 jrs   | Note 15  |
|     | 3    | 3      | 09-04-2010         | 15 ans, 4 mois, 22 jrs   | Note 16  |
|     | 3    | 6      | 10-04-2010         | 14 ans, 4 mois, 18 jrs   | Note 17  |
|     | 3    | 9      | 16-07-2010         | 12 ans, 2 mois, 20 jrs   | Note 18  |

| NOM | DIV. | CLASSE | DATE<br>D'EMBAUCHE | ANCIENNETÉ DE SERVICE    |          |
|-----|------|--------|--------------------|--------------------------|----------|
|     |      |        |                    | Ancienneté<br>01-01-2020 | Remarque |
|     | 2    | 13     | 01-09-2010         | 12 ans, 9 mois, 17 jrs   | Note 19  |
|     | 1    | 9      | 07-02-2012         | 19 ans, 4 mois, 7 jours  | Note 20  |
|     | 2    | 13     | 13-08-2012         | 9 ans, 3 mois, 1 jour    | Note 21  |
|     | 1    | 8      | 15-10-2012         | 17 ans, 8 mois, 25 jours | Note 22  |
|     | 3    | 6      | 28-10-2012         | 12 ans, 10 mois, 5 jours | Note 23  |
|     | 1    | 6      | 06-06-2013         | 15 ans, 1 mois, 20 jours | Note 24  |
|     | 1    | 8      | 22-08-2013         | 14 ans, 8 jours          | Note 25  |
|     | 1    | 9      | 01-09-2013         | 12 ans, 10 mois, 6 jours | Note 26  |
|     | 1    | 8      | 29-05-2014         | 29 ans, 1 mois, 4 jrs    | Note 45  |
|     | 1    | 13     | 02-10-2014         | 11 ans, 7 mois, 10 jours | Note 28  |
|     | 2    | 13     | 09-10-2014         | 7 ans, 8 mois, 21 jours  | Note 27  |
|     | 1    | 13     | 09-10-2014         | 11 ans, 1 mois, 26 jours | Note 29  |
|     | 4    | 12     | 19-05-2015         | 9 ans, 7 mois, 25 jours  | Note 30  |
|     | 2    | 13     | 26-01-2017         | 7 ans, 2 mois, 11 jours  | Note 31  |
|     | 1    | 4      | 06-04-2017         | 10 ans, 9 mois, 11 jours | Note 35  |
|     | 1    | 11     | 07-04-2017         | 10 ans, 1 mois, 2 jours  | Note 32  |
|     | 1    | 4      | 07-06-2017         | 8 ans, 10 mois, 19 jours | Note 33  |
|     | 3    | 10     | 08-06-2017         | 9 ans, 10 mois, 18 jours | Note 36  |
|     | 1    | 4      | 08-06-2017         | 8 ans, 3 mois, 3 jours   | Note 34  |
|     | 3    | 4      | 09-06-2017         | 9 ans, 6 mois, 9 jours   | Note 38  |
|     | 1    | 3      | 09-06-2017         | 7 ans, 10 mois, 25 jours | Note 37  |
|     | 2    | 13     | 14-12-2017         | 5 ans, 2 mois, 2 jours   | Note 39  |

| NOM | DIV. | CLASSE | DATE D'EMBAUCHE | ANCIENNETÉ DE SERVICE   |          |
|-----|------|--------|-----------------|-------------------------|----------|
|     |      |        |                 | Ancienneté 01-01-2020   | Remarque |
|     | 3    | 7      | 08-02-2018      | 9 ans, 4 mois, 16 jours | Note 2   |
|     | 2    | 13     | 01-09-2018      | 3 ans, 6 mois, 20 jours | Note 43  |
|     | 1    | 4      | 08-11-2018      | 9 ans, 2 mois, 28 jours | Note 44  |
|     | 1    | 3      | 08-11-2018      | 7 ans, 3 mois, 15 jours | Note 40  |
|     | 3    | 7      | 07-12-2018      | 8 ans, 6 mois, 6 jours  | Note 42  |
|     | 1    | 11     | 07-12-2018      | 7 ans, 28 jours         | Note 41  |
|     | 1    | 8      | 18-04-2019      | 6 ans, 7 mois, 5 jours  | Note 9   |
|     | 2    | 4      | 30-09-2019      | 3 mois, 1 jour          |          |

Division voirie et aqueduc ..... 1  
 Division mécanique ..... 2  
 Division immeubles et parcs ..... 3  
 Division traitement de l'eau potable..... 4

\* Les notes sont transmises au président du syndicat à chaque début d'année avec la mise à jour de la liste d'ancienneté.

**ANNEXE « B - 2 »**

**TABLEAU D'ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATION DES  
SALARIÉS RÉGULIERS SUR APPEL  
Au 31 décembre 2019**

| <b>Division Voirie et aqueduc</b>  |               |                        |                              |
|------------------------------------|---------------|------------------------|------------------------------|
| <b>Nom</b>                         | <b>Classe</b> | <b>Date d'embauche</b> | <b>Ancienneté de service</b> |
|                                    | 3a            | 2014-08-11             | 6.2499                       |
|                                    | 3a            | 2015-05-05             | 5.7067                       |
|                                    | 3a            | 2015-07-31             | 5.2802                       |
|                                    | 3b            | 2015-09-18             | 5.0869                       |
|                                    | 3a            | 2016-07-18             | 4.5353                       |
|                                    | 3a            | 2017-02-17             | 3.9617                       |
|                                    | 3b            | 2017-07-26             | 3.5759                       |
|                                    | 3b            | 2017-09-27             | 3.3355                       |
|                                    | 3b            | 2018-04-04             | 2.9982                       |
|                                    | 3b            | 2018-07-05             | 2.7825                       |
|                                    | 3b            | 2018-07-24             | 2.6847                       |
| <b>Division Immeubles et parcs</b> |               |                        |                              |
| <b>Nom</b>                         | <b>Classe</b> | <b>Date d'embauche</b> | <b>Ancienneté de service</b> |
|                                    | 2             | 2013-03-11             | 7.9003                       |
|                                    | 2             | 2017-07-13             | 3.9027                       |
|                                    | 2             | 2019-07-02             | 1.9009                       |
| <b>Division Mécanique</b>          |               |                        |                              |
| <b>Nom</b>                         | <b>Classe</b> | <b>Date d'embauche</b> | <b>Ancienneté de service</b> |
|                                    |               |                        |                              |

## ANNEXE « C »

### SECTEUR MÉCANIQUE

#### 1.0 PROGRESSION DANS LES ÉCHELONS

La progression dans les échelons pour les salariés de la division mécanique se fera selon les barèmes suivants :

**Classe 13 – échelon 1 à 4**

0 à 8 320 heures

**Classe 13 – échelon 5**

8 320 heures à 10 400 heures

**Classe 13 – échelon 6**

12 480 heures et plus

Les heures effectuées à titre de mécanicien dans un autre emploi pourraient être reconnues aux fins de l'établissement du salaire à l'embauche.

#### 2.0 CARTE DE COMPÉTENCE

**Mécanicien A**

Tout mécanicien ayant accumulé le nombre d'heures requis par le comité paritaire de l'industrie des services automobiles (CPA) pourra demander par écrit d'obtenir la carte de compétence. La Ville se réserve le droit de refuser la demande en fonction des besoins du service.

Si la demande est acceptée, le salarié sera évalué par le comité (CPA) et selon les critères appliqués par celui-ci. Les résultats de l'évaluation doivent démontrer que le candidat est qualifié pour la carte de compétence de Mécanicien niveau A.

Les frais de ce premier examen sont à la charge de la Ville. En cas d'échec, le salarié aura droit à une reprise à ses frais selon les exigences du comité (CPA).

#### 3.0 PRIME

a) **Mécanicien A**

Le salarié qualifié en vertu du comité (CPA) recevra une prime de 1,00\$ de l'heure. Cette prime est applicable seulement lorsque le salarié effectue ses tâches de mécanicien.

b) Prime d'outils

La prime d'outils sera de 325\$ annuellement et sera versée aux mécaniciens du service selon le prorata du nombre de mois de travail à la Division mécanique. Cette prime sera versée en deux (2) versements, soit à la mi-année et la fin de l'année.

## ANNEXE « D »

### LISTE D'ÉLIGIBILITÉ ET LISTE COURT TERME

1. Les salariés pourront inscrire leur nom, suivant leurs compétences, intérêt et désir d'être formé à chacun des emplois sur chacune des listes au plus tard le premier vendredi de février de chaque année;
2. La liste à court terme comprend chacun des titres d'emploi divisé par machinerie s'il y a lieu;
3. Les salariés disposent d'un délai de quinze (15) jours de calendrier pour s'inscrire sur cette liste;
4. Suite à la réception des candidatures, une liste des candidatures sera constituée par l'employeur;
5. Les parties établiront conjointement la liste d'éligibilité et la liste court terme dans un délai de quinze (15) jours suivant la remise de la liste des candidatures au Syndicat;
6. Il incombe à la Ville de déterminer le nombre d'employés requis pour offrir de la formation dans les différents postes. Dans ce cas, la Ville doit offrir le tout en respectant les critères ci-bas mentionnés.

Cependant, pour les emplois suivants :

- Technicien à l'entretien des systèmes;
- Aide-préposé à l'aqueduc et égout;
- Préposé à l'aqueduc et égout ;
- Mécanicien;
- Technicien à l'entretien et automatisation des systèmes.

Compte tenu de l'importance de la formation, la Ville n'est pas tenue de considérer l'intérêt des employés ne détenant pas les compétences du poste désirant être formés.

Toutefois, la Ville se réserve le droit de former ces salariés, si ceux-ci acceptent de prendre les affectations long terme pendant une période de 24 mois suivant l'obtention de la carte de compétence de l'emploi.

7. Si la Ville et le syndicat ne s'entendent pas sur les qualifications d'un ou plusieurs salariés, un examinateur indépendant sera désigné pour établir les qualifications suivant les dispositions des articles 8.11 et suivants de la convention collective en y faisant les adaptations nécessaires;

8. La liste d'éligibilité et la liste court terme seront utilisées à compter du dernier jeudi de février de chaque année;
9. Les listes seront révisées annuellement;
10. La liste d'éligibilité et la liste court terme seront établies selon l'ordre suivant :
  - i. Aux salariés réguliers de la division, par ancienneté;
  - ii. Aux salariés réguliers sur appel de la division, par ancienneté;
  - iii. Aux salariés réguliers des autres divisions, par ancienneté;
  - iv. Aux salariés réguliers sur appel des autres divisions, par ancienneté;
  - v. Aux salariés temporaires, par ancienneté.

11. Le travail en temps supplémentaire se fait suivant l'ordre ci-dessous avec les employés inscrits à la liste d'éligibilité.
  - i. Aux salariés réguliers du titre d'emploi, par ancienneté;
  - ii. Aux salariés affectés au titre d'emploi ou qui ont été affectés au titre d'emploi durant la période de la liste d'éligibilité en vigueur, par ancienneté;
  - iii. Aux salariés réguliers de la division concernée, par ancienneté;
  - iv. Aux salariés réguliers sur appel de la division concernée, par ancienneté;
  - v. Aux salariés réguliers des autres divisions, par ancienneté;
  - vi. Aux salariés réguliers sur appel des autres divisions, par ancienneté;
  - vii. Aux salariés temporaires, par ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, pour les titres d'emploi portant le préfixe d'aide et pour le chauffeur B, les salariés devront être considérés pour le poste de préposé ou de chauffeur A relié à leur titre d'emploi avant de procéder à l'étape iii. ci-dessus, selon l'ordre suivant.

- i. Aux salariés réguliers du titre d'emploi, par ancienneté;
- ii. Aux salariés affectés au titre d'emploi ou qui ont été affectés au titre d'emploi durant la période de la liste d'éligibilité en vigueur, par ancienneté.

Inversement, cela s'applique aussi pour les titres d'emploi de préposé ayant un poste d'aide relié à leur titre d'emploi et au chauffeur A pour le poste de chauffeur B

12. Un salarié appelé dans sa classe d'emploi qui refuse le temps supplémentaire se verra rappeler dans les autres classes d'emploi au dernier rang des listes pour un même événement, mais avant les temporaires.
13. Pour l'octroi de la formation, l'ordre suivi est le même que celui défini à l'article 10 de la présente annexe.

ANNEXE « E »

| Classe | Titre d'emploi   | Heures du formateur |
|--------|--|---------------------|
| 1      | Brigadier  | 3                   |
| 1      | Étudiant   | 0                   |
| 2      | Concierge  | 25                  |
| 3      | Concierge -coursier  | 24                  |
| 3      | Journalier   | 12                  |
| 4      | Chauffeur B  | 4                   |
| 4      | Chauffeur de tracteur à trottoir                             | 8                   |
| 4      | Aide préposé au pavage                                       | 8                   |
| 4      | Préposé aux parcs et espaces verts                           | 24                  |
| 4      | Préposé aux événements                                       | 8                   |
| 5      | Aide préposé aux travaux de béton                            | 40                  |
| 5      | Aide-horticulteur  | 12                  |
| 5      | Journalier à la mécanique                                    | 8                   |
| 6      | Journalier spécialisé signalisation                          | 8 <sup>1</sup>      |
| 6      | Préposé aux piscines et jeux d'eau                           | 40 <sup>1</sup>     |
| 6      | Aide préposé aux bâtiments                                   | 12                  |
| 6      | Chauffeur A  | 4 <sup>1</sup>      |
| 7      | Peintre carrossier   | N/A                 |
| 7      | Préposé à l'aréna  | 40                  |
| 7      | Préposé au pavage  | 40 <sup>2</sup>     |
| 8      | Chauffeur au déneigement                                     | 24                  |
| 8      | Opérateur de machinerie lourde                               | 8                   |
| 8      | Préposé aux travaux de béton                                 | 0 <sup>3</sup>      |
| 9      | Opérateur de machinerie d'excavation                         | 40                  |
| 9      | Horticulteur   | 80 <sup>1</sup>     |
| 10     | Soudeur  | 24 <sup>1</sup>     |
| 10     | Préposé aux bâtiments  | 60                  |
| 11     | Aide préposé à l'aqueduc et égout et apprenti -préposé       | 40 <sup>1</sup>     |
| 12     | Technicien à l'entretien des systèmes                        | 80 <sup>1</sup>     |
| 13     | Préposé à l'aqueduc et égout                                 | 0 <sup>1et 4</sup>  |
| 13     | Mécanicien   | 40 <sup>1</sup>     |
| 13     | Technicien à l'entretien et à l'automatisation des systèmes  | N/A                 |
| 14     | Électricien  | 8 <sup>1</sup>      |
| 15     | Vacant   | N/A                 |
| 16     | Responsable à l'entretien et à l'automatisation des systèmes | 40 <sup>1et 5</sup> |

<sup>1</sup> Ce poste nécessite une formation externe

<sup>2</sup> Ce 40 heures incluent la formation pour la paveuse

<sup>3</sup> Pas de formation sauf s'il n'a pas été aide-préposé aux travaux de béton préalablement, dans ce cas, la formation est de 40 heures

<sup>4</sup> Pas de formation pour l'employé qui a déjà acquis les compétences d'aide-préposé à l'aqueduc et égouts, 40 heures pour l'employé s'il n'a pas été aide- préposé et 160 heures s'il n'a pas eu la formation externe

<sup>5</sup> 120 heures s'il n'a pas été technicien à l'entretien des systèmes



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LA VILLE DE THETFORD MINES

et

~~SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES, SCFP 5434~~

Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 5434

A handwritten signature in black ink, appearing to be "D.D." with a flourish.

ANNEXE BRIGADIER

Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2026

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LA VILLE DE THETFORD MINES  
ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »

et  
Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 5434 *go D.T.*  
~~SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES, SCEP 5434.~~  
ci-après appelé « LE SYNDICAT »

ANNEXE BRIGADIER

## TABLE DES MATIÈRES

| ARTICLE      | DESCRIPTION  | PAGE |
|--------------|--|------|
| ARTICLE 1    | CHAMP D'APPLICATION.....   | 4    |
| ARTICLE 2    | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....   | 4    |
| ARTICLE 3    | APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA VILLE DE THETFORD MINES..... | 4    |
| ARTICLE 4    | BUT ET COOPÉRATION.....  | 4    |
| ARTICLE 5    | DROITS DE GÉRANCE.....   | 5    |
| ARTICLE 6    | DROITS ACQUIS.....   | 5    |
| ARTICLE 7    | DÉFINITIONS.....   | 5    |
| ARTICLE 8    | RÉGIME SYNDICAL.....   | 6    |
| ARTICLE 9    | SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....  | 7    |
| ARTICLE 10   | SALAIRES.....  | 8    |
| ARTICLE 11   | COMPENSATION POUR AVANTAGES SOCIAUX.....   | 8    |
| ARTICLE 12   | CONGÉS SPÉCIAUX.....   | 8    |
| ARTICLE 13   | PÉRIODE DE PAIE.....   | 10   |
| ARTICLE 14   | ANCIENNETÉ.....  | 10   |
| ARTICLE 15   | MOUVEMENT DE PERSONNEL.....  | 11   |
| ARTICLE 16   | RÈGLEMENTS DES GRIEFS.....   | 11   |
| ARTICLE 17   | MESURES DISCIPLINAIRES.....  | 12   |
| ARTICLE 18   | SANTÉ ET SÉCURITÉ.....   | 13   |
| ARTICLE 19   | CONGÉS SANS SOLDE.....   | 13   |
| ARTICLE 20   | CONGÉ PARENTAL.....  | 13   |
| ARTICLE 21   | ÉQUIPEMENT.....  | 15   |
| ARTICLE 22   | DROIT D’AFFICHAGE.....   | 15   |
| ARTICLE 23   | DURÉE DE LA CONVENTION.....  | 15   |
| ANNEXE « A » | SALAIRES.....  | 17   |
| ANNEXE « B » | LISTE DES BRIGADIERS RÉGULIERS.....  | 19   |

**ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

- 1.01 La présente annexe s'applique aux brigadiers scolaires.

**ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier, de conclure et d'administrer une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés de la Ville de Thetford Mines couverts par l'accréditation syndicale détenue par le Syndicat Canadien de la fonction publique et émise par décision datée par le TAT du 4 septembre 2019.
- 2.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues ou non dans la présente convention collective, entre un salarié et la Ville n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

Le personnel de la Ville, hors de l'unité de négociation, ne peut normalement effectuer du travail accompli par les salariés qui en font partie, sauf en cas d'urgence ou pour des raisons de sécurité.

**ARTICLE 3 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA VILLE DE THETFORD MINES**

- 3.01 Les expressions utilisées dans la présente annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention collective des employés municipaux de la Ville de Thetford Mines.

**ARTICLE 4 BUT ET COOPÉRATION**

- 4.01 Le but de la présente Convention collective est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre les parties contractantes dans des conditions qui assureront, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter la solution des problèmes qui pourraient surgir de temps en temps entre la Ville et ses salariés.
- 4.02 La Ville et le Syndicat conviennent de coopérer mutuellement pour assurer un effort constant de travail de la part de chaque salarié assujéti à la présente convention, pour maintenir un bon climat de travail, pour éliminer l'absentéisme, le gaspillage et autres pratiques pouvant nuire à un rendement efficace et pour prévenir les accidents de travail.

**ARTICLE 5 DROITS DE GÉRANCE**

- 5.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses salariés en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

**ARTICLE 6 DROITS ACQUIS**

- 6.01 Tous les droits, avantages et intérêts, présentement concédés et accordés aux salariés couverts par la présente convention, ne pourront être modifiés, restreints, ni éliminés pendant la durée de la présente convention, sauf par entente écrite entre les deux (2) parties.

**ARTICLE 7 DÉFINITIONS**

- 7.01 Dans la présente annexe, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes qui suivent ont la signification suivante :

**a) ANCIENNETÉ**

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait cessation du lien d'emploi et la période pendant laquelle se succèdent des périodes d'emploi effectivement travaillées sans qu'il y ait cessation du lien d'emploi entre la Ville et le salarié.

**b) BRIGADIER RÉGULIER**

Signifie et comprend tout salarié qui effectue les heures normales de travail et qui a complété sa période de probation prévue à l'alinéa d.

**c) BRIGADIER TEMPORAIRE**

Signifie et comprend tout salarié engagé pour combler un besoin ponctuel de travail ou pour remplacer un salarié absent. La convention ne s'applique pas à ces salariés, sauf pour le salaire qui est celui indiqué à l'annexe « A » de la présente convention, les heures de travail, et la retenue syndicale.

**d) PÉRIODE DE PROBATION**

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation au cours de laquelle il n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de congédiement ou de mise à pied. Cette période de probation est de 390 heures effectivement travaillées.

**e) DIRECTEUR**

Désigne le Directeur de la Sûreté municipale ou son représentant et est la personne désignée par la Ville de Thetford Mines pour agir à titre de supérieur des brigadiers.

**ARTICLE 8 RÉGIME SYNDICAL**

- 8.01 Toutes les personnes actuellement membres du Syndicat devront, comme condition du maintien de leur emploi, continuer de l'être pour la durée de la présente convention collective.
- 8.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la date de son embauche et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention collective.
- 8.03 La Ville ne sera pas tenue de congédier un salarié parce que le Syndicat refuse de l'accepter dans ses rangs ou l'aura éliminé de ses cadres.
- 8.04 La Ville avisera chaque nouveau salarié à son service, quand il est embauché, de l'existence de la présente convention collective et que le Syndicat est le seul agent négociateur pour tous les salariés et de l'existence de la présente convention collective, et lui en remettra une copie.
- 8.05 La Ville déduit du salaire hebdomadaire de chaque salarié couvert par la présente convention collective un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat pour ses membres et doit remettre, mensuellement, et dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, le montant ainsi déduit des salaires des salariés au trésorier du Syndicat.

Avec chaque remise, la Ville fournit un état détaillé de la perception comprenant :

- le nom du salarié;
  - le salaire brut;
  - la période couverte par l'état détaillé;
  - le montant de la cotisation;
  - Deux (2) copies de la masse salariale brute.
- 8.06 En temps opportun, le Syndicat avisera, par écrit, le trésorier de la Ville du montant qui sera fixé pour la contribution syndicale hebdomadaire et il fournira audit trésorier une copie certifiée de la résolution qui aura été adoptée à cet effet par le Syndicat.

8.07 La Ville fournit au secrétaire du Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature des présentes, la liste complète des salariés avec les détails suivants :

- nom, prénom;
- numéro de téléphone;
- adresse domiciliaire;
- date d'embauche;
- date d'ancienneté;
- fonction;
- salaire.

La Ville fournit au secrétaire du Syndicat, au moment de leur occurrence, les renseignements qui précèdent lors de l'embauche, du départ, d'un mouvement de personnel ou de toute autre modification à la liste.

## **ARTICLE 9 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

9.01 La semaine normale de travail du brigadier régulier est de quinze (15) heures pendant l'année scolaire, réparties du lundi au vendredi.

Le brigadier travaille trois (3) heures réparties sur quatre (4) périodes :

- Entrée et sortie des écoliers le matin;
- Entrée et sortie des écoliers en après-midi.

Cet horaire couvre la durée du calendrier scolaire.

9.02 Tout brigadier doit être présent à son poste de travail aux heures et pendant les périodes de temps qui lui sont désignées par la Ville.

Le brigadier qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie devra en aviser la Ville au moins deux (2) heures avant l'heure de son entrée en service, sauf dans le cas de maladie subite ou d'accident où il devra le faire dans le plus bref délai possible.

9.03 Lorsque les écoles sont fermées pour vacances, congés pédagogiques, grèves ou toute autre raison, le brigadier sera en congé sans salaire.

Si le brigadier a dû se présenter au travail le jour de la fermeture, il sera rémunéré pour la journée.

9.04 Le brigadier sera rémunéré les jours de fermeture en cas de tempête.

9.05 Une copie de l'horaire de travail, la liste du personnel et des intersections sont transmises au Syndicat et aux brigadiers au plus tard le 15 octobre. Lors de mise à jour ou de modification à ces documents, copie est de nouveau transmise au Syndicat et au brigadier concerné.

#### **ARTICLE 10 SALAIRES**

10.01 Les brigadiers sont rémunérés suivant les taux horaires prévus à l'annexe « A ».

#### **ARTICLE 11 COMPENSATION POUR AVANTAGES SOCIAUX**

11.01 Le salarié recevra sur sa paie une indemnité compensatrice comme suit :

- Pour tenir lieu de congés de maladie : 2,16 %;
- Pour tenir lieu de congés fériés : 2,2 %;
- Pour tenir lieu de congés annuels :
  - 4% s'il justifie de moins de 3 ans de service continu;
  - 6 % s'il justifie de 3 ans et plus de service continu;
  - 8 % s'il justifie de 8 ans et plus de service continu.

Ladite indemnité lui sera versée à chaque paie.

#### **ARTICLE 12 CONGÉS SPÉCIAUX**

12.01 Tout salarié régulier pourra s'absenter de son travail sans diminution de salaire dans les cas suivants :

- a) Lors du décès de son conjoint, d'un de ses enfants ou d'un des enfants de son conjoint dont ce dernier a la garde, cinq (5) jours ouvrables
- b) Lors du décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint : cinq (5) jours, le congé débute le jour du décès ou le jour suivant.
- c) Lors du décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : trois (3) jours, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent ou qui suivent immédiatement.
- d) Pour les cas prévus à 12.01 a) et b), l'employé a l'opportunité de déplacer une partie du congé auquel il a droit pour lui permettre d'assister à la cérémonie de disposition de la dépouille.
- e) Lors du décès d'un grand-parent du salarié ou d'un grand-parent du conjoint du salarié un (1) jour ouvrable, le jour des funérailles.

- f) Lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables.
- g) Lors du mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : le jour du mariage.
- h) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié pourra s'absenter pendant cinq (5) journées, dont les trois (3) premières seulement seront rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié mais doit être pris dans les quinze (15) jours de l'arrivée de l'enfant à la résidence du salarié.
- i) Dans les cas spécifiés précédemment, si l'événement survient à une distance de plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la ville : un (1) jour additionnel.

12.02 Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, de ces 10 jours, les 2 premiers sont avec solde et les 8 suivants sont sans solde:

- pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou
- en raison de l'état de santé d'un parent, tel que prévu à la Loi sur les normes du travail, L.R.Q., chapitre N-1.1 ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et de services sociaux.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut être aussi fractionnée si la Ville y consent.

Le salarié doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Le salarié pourra bénéficier de ces journées dans les situations suivantes :

- nécessité de remplir des obligations familiales, tel qu'énuméré ci-haut;
- en cas de maladie;
- pour son don d'organes ou de tissus;
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

Pour bénéficier de cette rémunération, la personne salariée doit compter 3 mois de service continu.

12.03 Ni les heures de congé ni les paies de congés accordées par les dispositions de cet article ne seront utilisées dans les calculs de surtemps journalier ou hebdomadaire.

12.04 Dans tous les cas mentionnés ci-haut, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

12.05 Tout congé prévu à l'article 12 relatif à un décès suspend les congés prévus à la présente convention.

Tout autre congé prévu à cet article n'est pas accordé s'il coïncide avec tout autre jour de vacance, jour férié ou congé hebdomadaire prévus à la présente convention.

12.06 Tout salarié appelé à se présenter comme juré ou comme témoin dans une cause, à la demande de la Ville et/ou dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, transmettra aussitôt le subpoena à son supérieur. Il ne subira aucune perte de salaire. S'il est en vacances ou lors de toute autre absence autorisée par la présente convention, il est rémunéré au taux du temps supplémentaire applicable.

Cependant, il doit remettre à la Ville l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le salaire du salarié.

#### **ARTICLE 13 PÉRIODE DE PAIE**

13.01 Les salariés recevront à chaque semaine une paie par virement bancaire le mercredi. Toutefois, une période d'attente de deux (2) semaines s'appliquera avant le versement de la première paie. Le relevé bancaire contiendra les informations suivantes :

- le nom de l'employeur;
- les nom et prénom du salarié;
- l'identification de l'emploi du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié.

#### **ARTICLE 14 ANCIENNETÉ**

14.01 Le brigadier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'il est au service de la Ville;
- b) Lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la convention;

- c) Lorsqu'il est absent par la suite d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle;
- d) Lorsqu'il est absent par suite d'une maladie non reliée au travail et n'excédant pas trente-six (36) mois;
- e) Lorsqu'il est en congé sans solde pour une période de douze (12) mois consécutif s'il n'occupe aucun autre emploi durant cette période.

14.02 Le brigadier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'il est en congé sans solde pour une période supérieure à trois (3) mois consécutifs, s'il occupe un autre emploi;
- b) Lorsqu'il est absent par la suite d'une maladie non reliée au travail de plus de trente-six (36) mois;

Dans ces cas, l'ancienneté sera modifiée en conséquence.

#### **ARTICLE 15 MOUVEMENT DE PERSONNEL**

- 15.01
- a) Advenant l'abolition d'un poste de travail, le brigadier régulier affecté à ce poste est remplacé, si un poste est vacant;
  - b) Si aucun poste n'est vacant, le salarié est mis à pied.

15.02 Le brigadier mis à pied conserve un droit de rappel si un nouveau poste est créé ou est devenu temporairement ou définitivement vacant.

#### **ARTICLE 16 RÈGLEMENTS DES GRIEFS**

16.01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute mécontente ou grief relatif aux salaires et conditions de travail, prévu et/ou non prévu à la présente convention, pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, la Ville et le Syndicat se conformeront à la procédure suivante :

- a) Le Syndicat devra soumettre par écrit le grief du ou des salariés ou le grief syndical au directeur ou au directeur-adjoint de service, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eu.
- b) Dans les (30) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, le directeur de service doit faire part de sa réponse par écrit au Syndicat

- c) Si la décision n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue, les parties se rencontrent dans les (30) jours ouvrables, et ce, afin de tenter de résoudre le problème
- d) Dans le cas où les parties ne s'entendent pas, le Syndicat signifie par écrit, dans un délai ne dépassant pas (30) jours ouvrables suivant la rencontre prévue en c) à la direction des ressources humaines et à l'attention du conseil municipal, son intention de poursuivre son grief en arbitrage.
- e) Le Conseil municipal a quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant l'avis en d) pour confirmer au Syndicat sa décision ou pour faire une offre de règlement.
- f) Advenant que la réponse reçue en e) soit insatisfaisante, le Syndicat a (30) jours ouvrables pour référer le grief au tribunal d'arbitrage prévu au Code du travail ou pour faire une offre de règlement, le tout par un avis écrit adressé à la Ville
- g) Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de règlement de griefs, à moins d'entente entre les parties.
- h) En tout temps pertinent au grief, les parties peuvent tenter de régler le grief de la manière qu'ils jugent adéquate.

16.02 De plus, afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.

16.03 Sauf les cas prévus à l'article 21.02, si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites à cet article ou convenues par un accord mutuel, le grief sera considéré comme abandonné et non existant à toutes fins que de droit.

16.04 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut maintenir la décision rendue, la modifier ou l'annuler et, le cas échéant, y substituer le correctif approprié.

#### **ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES**

17.01 Le Syndicat reconnaît à la Ville le droit de discipliner des salariés pour des infractions aux règles et aux règlements de la Ville.

17.02 La Ville aura un délai de vingt (20) jours ouvrables, à compter de l'incident ou de la connaissance qu'elle en a eue, pour recourir à des mesures disciplinaires.

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

- 17.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois, ou 2080 heures pour les temporaires, s'il n'a pas récidivé.
- 17.05 Le salarié pourra consulter toute pièce dans son dossier disciplinaire et d'évaluation après un préavis de cinq (5) jours pendant les heures d'ouverture du Service des ressources humaines.

#### **ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 18.01 a) La Ville et le Syndicat conviennent qu'ils désirent mutuellement maintenir des standards de sécurité dans les opérations afin de prévenir les accidents de travail et s'engagent à prendre les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

Le Syndicat collaborera de ce fait avec la direction à mettre en application tout programme raisonnable de prévention des accidents.

- b) La Ville et le Syndicat acceptent de former un Comité de santé et sécurité comprenant un nombre de représentants de chacune des parties, plus un (1) substitut. Le comité aura pour fonction de promouvoir la santé et la sécurité dans les opérations de la Ville et de ses équipements, le tout conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1).

#### **ARTICLE 19 CONGÉS SANS SOLDE**

- 19.01 Un salarié peut obtenir un congé sans solde pour une durée maximale de douze (12) mois en faisant une demande écrite, au moins trente (30) jours avant le début du congé, à la Ville qui fera connaître sa décision dans les vingt (20) jours de la réception de la demande.
- 19.02 Un salarié ayant dix (10) ans de service continu et plus pourra bénéficier d'un congé sans solde pour une durée maximale de douze (12) mois pour chaque tranche de dix (10) ans de service, s'il en fait la demande par écrit au moins soixante (60) jours avant le début d'un tel congé. La Ville ne pourra refuser un tel congé sans motif valable.

#### **ARTICLE 20 CONGÉ PARENTAL**

- 20.01 La Ville accorde à toute salariée un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines de calendrier. La salariée qui désire obtenir un congé sans traitement à l'échéance de son congé de maternité a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois, la salariée ne cumule pas d'ancienneté, ni aucun autre bénéfice rattaché à la présente convention pendant ce congé supplémentaire.

- 20.02 Pour se prévaloir d'un congé de maternité, la salariée doit aviser la Ville, règle générale, au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début d'un tel congé.
- 20.03 La salariée, ayant bénéficié d'un congé de maternité, doit reprendre son travail lors de l'échéance de son congé de maternité à moins que la salariée se prévale de son droit à un congé sans traitement suite à un congé de maternité.
- 20.04 Lors du retour au travail de la salariée, suite à un congé de maternité et suite à un congé sans traitement, s'il y a lieu, la Ville réintègre la salariée dans le poste qu'elle occupait avant son départ.
- 20.05 Pendant le congé de maternité comme tel, la salariée continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi à l'exception des jours fériés et des congés sociaux.

La salariée ayant complété au moins un (1) an de service au moment de son accouchement bénéficie, pour la durée de son congé de maternité, d'une indemnité équivalente à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement hebdomadaire et l'indemnité payable en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou de tout autre programme applicable.

Le paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent est conditionnel à l'acceptation de la demande de la salariée par le RQAP ou tout autre organisme compétent.

La salariée, durant son congé de maternité, ou le salarié, durant son congé de paternité, continue, s'il/elle le désire, de participer aux avantages prévus à la convention, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations; dans ce cas, la Ville assume sa part.

Pendant son congé sans solde, ses crédits-maladies diminueront à raison de 1/12 par mois complet pendant lesquels elle aura été en congé sans solde suite au congé de maternité.

- 20.06 Le salarié, père d'un enfant nouveau-né ou d'un enfant qu'il adopte légalement, ayant complété au moins un (1) an de service continu au moment de l'accouchement ou de l'adoption, a droit à cette occasion à un congé de paternité d'une durée maximum de cinq (5) semaines; pour la durée de ce congé, il bénéficie d'une indemnité équivalente à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement hebdomadaire et l'indemnité payable en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou tout autre programme applicable.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 20.05 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires à ce congé.

- 20.07 La Ville accordera à tout salarié qui en fera la demande un congé parental suivant les règles édictées à la Loi sur les normes du travail du Québec. Tous les employés bénéficieront des avantages prévus dans la Loi.

**ARTICLE 21 ÉQUIPEMENT**

- 21.01 La Ville fournit à chaque brigadier les articles d'identification et de sécurité dont un panneau d'arrêt, une veste de sécurité, un imperméable long avec capuchon (ajusté) et des bottes d'hiver.

**ARTICLE 22 DROIT D’AFFICHAGE**

- 22.01 Le Syndicat a le droit d'afficher aux tableaux fournis par la Ville, dans les divisions concernées, des communiqués ou avis de convocation des assemblées.

La Ville doit fournir un local adéquat et meublé pour l'utilisation unique du Syndicat.

Advenant le besoin pour la Ville d'utiliser ledit local, la Ville s'engage à relocaliser le Syndicat dans un autre local, adéquat et meublé, pour son utilisation unique.

**ARTICLE 23 DURÉE DE LA CONVENTION**

- 23.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026.


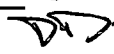
- 23.02 Les conditions de travail contenues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, à moins que l'une ou l'autre des parties n'exerce son droit de grève ou de lock-out.

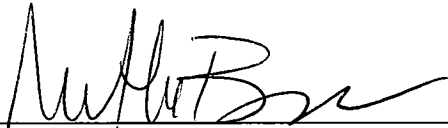
- 23.03 L'avancement d'échelons et les salaires prévus à la présente convention sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2020. La rétroactivité due à ce titre est versée dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de signature, au salarié couvert par la convention collective au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Thetford Mines, ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.

Convention collective de travail des employés municipaux – 2020-2026

LA VILLE DE THETFORD MINES

 Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 5434  
~~SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX~~  
DE THETFORD MINES, SCFP 5434 



Monsieur Marc-Alexandre Brousseau,  
maire



Monsieur Donald Drouin, président



Madame Edith Girard, greffière



Monsieur Dany Philippon, secrétaire

15550044113

**Convention collective de travail des employés municipaux – 2020-2026**

**ANNEXE « A »**

**SALAIRES**

|      |  |
|------|--|
| 2020 | Mise en place de la nouvelle échelle salariale de 6 échelons au lieu de 7, rétroactivement au 1 <sup>er</sup> janvier 2020, 1.9% |
| 2021 | 1.9%   |
| 2022 | 2%   |
| 2023 | 2%   |
| 2024 | 2.3%   |
| 2025 | 2.3%   |
| 2026 | 2.5%   |

**2020**

| Année                | 2020       | 1.90%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |   |   |   |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|---|---|---|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4 | 5 | 6 |
| 1                    | 15.2474 \$ | 16.2639 \$ |                                      |   |   |   |

**2021**

| Année                | 2021       | 1.90%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |   |   |   |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|---|---|---|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4 | 5 | 6 |
| 1                    | 15.5371 \$ | 16.5729 \$ |                                      |   |   |   |

**2022**

| Année                | 2022       | 2.00%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |   |   |   |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|---|---|---|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4 | 5 | 6 |
| 1                    | 15.8479 \$ | 16.9043 \$ |                                      |   |   |   |

**2023**

| Année                | 2023       | 2.00%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |   |   |   |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|---|---|---|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4 | 5 | 6 |
| 1                    | 16.1648 \$ | 17.2424 \$ |                                      |   |   |   |

**Convention collective de travail des employés municipaux – 2020-2026**

**2024**

| Année                | 2024       | 2.30%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |   |   |   |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|---|---|---|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4 | 5 | 6 |
| 1                    | 16.5366 \$ | 17.6390 \$ |                                      |   |   |   |

**2025**

| Année                | 2025       | 2.30%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |   |   |   |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|---|---|---|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4 | 5 | 6 |
| 1                    | 16.9170 \$ | 18.0447 \$ |                                      |   |   |   |

**2026**

| Année                | 2026       | 2.50%      | Pourcentage d'augmentation annuelle: |   |   |   |
|----------------------|------------|------------|--------------------------------------|---|---|---|
| Classes/<br>Échelons | 1          | 2          | 3                                    | 4 | 5 | 6 |
| 1                    | 17.3399 \$ | 18.4958 \$ |                                      |   |   |   |

ANNEXE « B »

LISTE DES BRIGADIERS RÉGULIERS

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

| SALARIÉ | DATE D'EMBAUCHE   |
|---------|-------------------|
|         | 21 septembre 2015 |




## ENTENTE N° 2020-01

intervenue entre

### LA VILLE DE THETFORD MINES

ci-après désignée « la Ville »

*Handwritten:*  Syndicat canadien <sup>ET</sup> de la fonction publique, section locale 5434  
~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES,~~  
~~SCFP 5434~~  
ci-après désigné « le Syndicat »

---

### Division du traitement de l'eau potable

---

**ATTENDU** l'entente 2016-05 concernant les postes de *responsable à l'entretien et à l'automatisation des systèmes et de technicien à l'entretien des systèmes* ;

**ATTENDU QU'**il y a lieu d'établir les droits et les obligations se rattachant au poste de responsable à l'entretien et à l'automatisation des systèmes et à celui de technicien à l'entretien des systèmes ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. L'entente 2016-05 est abrogée ;
3. Affectation temporaire

Dans les cas de remplacement du responsable à l'entretien et à l'automatisation des systèmes pour une période de plus de 7 jours et compte tenu des exigences particulières pour certaines tâches de ce poste, notamment celles exigeant une certification, la Ville affecte en priorité le technicien à l'entretien des systèmes qui effectue généralement une partie de ces tâches lors d'absence de courte durée du responsable à l'entretien et à l'automatisation des systèmes.

4. Temps supplémentaire

S'il n'est pas de garde, le responsable à l'entretien et à l'automatisation des systèmes ou le technicien à l'entretien des systèmes bénéficie des conditions indiquées à l'article 11.01 de la convention.

## 5. Rappel au travail

La clause de rappel stipulée à l'article 12.01 de la convention s'applique au responsable à l'entretien et à l'automatisation des systèmes ainsi qu'au technicien à l'entretien des systèmes qui ne sont pas de garde.

Lorsque ces salariés sont de garde, le rappel au travail stipulé à l'article 12.01 de la convention ne s'applique pas pour les travaux planifiés, incluant le travail lié aux vérifications à distance des stations rattachées au réseau d'eau potable qui nécessiterait un déplacement, auquel cas les heures effectuées seront rémunérées à compter du départ de la résidence.

## 6. Conditions spéciales de travail (Garde)

- 6.1. Le responsable à l'entretien et à l'automatisation des systèmes et les techniciens à l'entretien des systèmes sont tenus d'assurer sur rotation, lorsqu'ils sont disponibles au travail, le service de garde en dehors des heures régulières de travail. Ils doivent répondre aux appels d'urgence et prendre en charge les travaux à effectuer. Le salarié le plus ancien apparaissant sur la liste d'éligibilité au poste de technicien à l'entretien des systèmes participe également à la rotation du service de garde.
- 6.2. Lorsqu'ils sont de garde, ces salariés sont éligibles au rappel en temps supplémentaire. Cependant, ils doivent prioriser les tâches de leur division avant toute autre tâche des autres divisions.
- 6.3. La semaine de garde débute le vendredi à 15 h et se termine le vendredi suivant à 7 h.
- 6.4. Le salarié de garde a droit à une compensation de 200 \$/semaine de travail effectivement travaillée. Pour moins d'une semaine de travail effectuée, la compensation est calculée au prorata des jours travaillés. Les jours fériés sont considérés des jours travaillés et ne diminuent pas le calcul de la compensation.
- 6.5. Le salarié de garde doit effectuer les samedis, dimanches et jours fériés, une vérification à distance des stations rattachées au réseau d'eau potable. Ce travail se fait normalement à domicile sans déplacement. Dans ce cas, une compensation équivalente à une heure payable à taux et demi ou à taux double les jours fériés est accumulée dans la banque de temps prévue à cet effet, le tout selon les conditions indiquées à l'article 11.05 de la convention. Dans le cas où le maximum permis à la banque d'heures est atteint, cette heure est alors rémunérée au taux applicable.
- 6.6. Lorsqu'il est de garde, les heures de travail effectuées en supplémentaire les dimanches et qui nécessitent un déplacement sont rémunérées à taux double.
- 6.7. Lors d'appels de services ne nécessitant pas le déplacement du salarié de garde, mais l'obligeant à procéder, à partir de son domicile, à certains travaux, une compensation d'une heure à taux simple est accumulée dans la banque de temps prévue à cet effet, le tout selon les conditions indiquées à l'article 11.05 de la convention. Dans le cas où le maximum permis d'heures est atteint, cette heure est alors rémunérée à ce même taux.
- 6.8. L'employeur met à la disposition du salarié de garde un ordinateur portable avec accès Internet. Puisque le salarié de garde aura à utiliser son ordinateur personnel, à l'occasion, un montant mensuel de 25 \$ est alloué lorsque celui-ci est disponible au travail pour compenser les coûts pour le branchement nécessaire à domicile à Internet haute vitesse.

- 6.9. Durant sa période de garde, le salarié a en sa possession un téléphone cellulaire fourni par la Ville et doit s'assurer d'être toujours joignable. Il ne peut se déplacer à l'extérieur d'un rayon supérieur à 40 km de l'hôtel de Ville de Thetford Mines.
- 6.10. En dehors des heures régulières de travail, lorsqu'il est de garde, le salarié peut utiliser un véhicule municipal pour ses déplacements entre son domicile et le lieu du travail à effectuer.
- 7. Les autres dispositions de la convention collective s'appliquent si elles ne viennent pas en contradiction avec la présente entente et, s'il y a lieu, en y faisant les adaptations nécessaires.
- 8. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective des employés municipaux de Thetford Mines.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Thetford Mines.

LA VILLE DE THETFORD MINES



Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5434

~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES, SCFP 5434~~

ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.

ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.

M. Marc-Alexandre Brousseau, Maire

M. Donald Drouin, président

Mme Édith Girard, Greffière

M. Dany Philippon, secrétaire



## ENTENTE N° 2020-02

intervenue entre

**LA VILLE DE THETFORD MINES**

ci-après désignée « la Ville »

*80 D.J.* Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5434  
~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES,~~  
**SCEP 5434**  
ci-après désigné « le Syndicat »

---

### Horaire de travail des concierges

---

**ATTENDU QUE** les parties désirent conclure une entente relativement au renouvellement de la convention collective ;

**ATTENDU** la difficulté d'application qui pourrait exister en intégrant les horaires de travail des salariées au titre de concierge au texte de l'article 10 de la nouvelle convention collective ;

**ATTENDU** la demande des salariés concierge désirant voir leur horaire de travail inscrit à la convention collective ;

**ATTENDU** la volonté de la Ville à répondre à la demande des salariés concierges.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Afin de valider si l'intégration à la convention collective de l'horaire de travail des concierges nuit aux besoins de service, les parties procéderont par lettre d'entente d'une durée de 3 ans ;
2. L'horaire de travail des employés concierges est :

La semaine normale de travail des concierges sera de quarante (40) heures réparties sur sept (7) jours comme suit :

Soir :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi et dimanche de 17 h à 1 h ;


Ces employés ont droit à une fin de semaine sur deux de congé à compter du 2<sup>e</sup> lundi de septembre jusqu'à la fermeture des arénas ;

Durant cette période, la Ville pourra, après consultation du Syndicat, assigner deux salariés de son choix pour remplacer le ou les salariés en congé de fin de semaine. À l'extérieur de cette période, ces salariés ont droit à une fin de semaine de congé par trois (3) semaines ;

- 3. À l'exception des modifications prévues à cette entente, la convention collective continue de s'appliquer telle quelle durant cette période ;
- 4. Cette présente entente est valide jusqu'à la fin de la période de 3 ans suivant la signature de la convention collective ;
- 5. En tout temps durant cette période, les parties peuvent se rencontrer afin de discuter des problématiques liées à l'application de cette entente et en faire des modifications le cas échéant ;
- 6. À la fin de cette période, si l'employeur n'a pas constaté de problématique, cette entente est réputée incluse à l'article 10 de la convention collective ;
- 7. Si l'employeur constate toujours une problématique quant à l'inclusion de l'horaire de travail à la convention collective, et ce, malgré les discussions tenues conformément à l'article 5 de la présente, l'entente prend fin à la fin de la période de 3 ans.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Thetford Mines.


LA VILLE DE THETFORD MINES

 Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 5434  
~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES, SGFP 5434~~

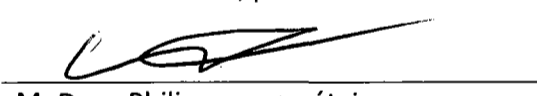
ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.

ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.

  
 M. Marc-Alexandre Brousseau, Maire

  
 M. Donald Drouin, président

  
 Mme Édith Girard, Greffière

  
 M. Dany Philippon, secrétaire



## ENTENTE N° 2020-03

intervenue entre

**LA VILLE DE THETFORD MINES**

ci-après désignée « la Ville »



Syndicat canadien de <sup>ET</sup> la fonction publique, section locale 5434

~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES,~~

~~SCFP 5434~~

ci-après désigné « le Syndicat »

---

### Horaire de travail des préposés aux parcs et espaces verts

---

**ATTENDU QUE** les parties désirent conclure une entente relativement au renouvellement de la convention collective ;

**ATTENDU** la difficulté d'application qui pourrait exister en intégrant les horaires de travail des salariées au titre de préposés aux parcs et espaces verts au texte de l'article 10 de la nouvelle convention collective ;

**ATTENDU** la demande des salariés préposés aux parcs et espaces verts désirant voir leur horaire de travail inscrite à la convention collective ;

**ATTENDU** la volonté de la Ville à répondre à la demande des salariés préposés aux parcs et espaces verts.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Afin de valider si l'intégration à la convention collective de l'horaire de travail des préposés aux espaces verts nuit aux besoins de service, les parties procéderont par lettre d'entente d'une durée de 3 ans ;
2. Le titre de préposés aux parcs et espaces verts est ajouté à l'horaire régulier suivant à 10.01c :

Jour :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 7 h à 15 h.

Soir :

Lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de 15 h à 23 h.


Nuit :

Dimanche, lundi, mardi, mercredi, jeudi de 23 h à 7 h ;

3. À l'exception des modifications prévues à cette entente, la convention collective continue de s'appliquer telle quelle durant cette période ;
4. Cette présente entente est valide jusqu'à la fin de la période de 3 ans suivant la signature de la convention collective ;
5. En tout temps durant cette période, les parties peuvent se rencontrer afin de discuter des problématiques liées à l'application de cette entente et en faire des modifications le cas échéant ;
6. À la fin de cette période, si l'employeur n'a pas constaté de problématique, cette entente est réputée incluse à l'article 10 de la convention collective ;
7. Si l'employeur constate toujours une problématique quant à l'inclusion de l'horaire de travail à la convention collective, et ce, malgré les discussions tenues conformément à l'article 5 de la présente, l'entente prend fin à la fin de la période de 3 ans.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Thetford Mines.

LA VILLE DE THETFORD MINES


*SCFP*  
 Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5434  
~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES, SCFP 5434~~


Ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.

  
 M. Marc-Alexandre Brousseau, Maire

  
 Mme Édith Girard, Greffière

Ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.

  
 M. Donald Drouin, président

  
 M. Dany Philippon, secrétaire



021H020991  
18DEC2014 1:20

## ENTENTE N° 2020-04

intervenue entre

### LA VILLE DE THETFORD MINES

ci-après désignée « la Ville »

*800* Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5434  
~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES, SCFP-5434~~  
ci-après désigné « le Syndicat »

---

### Manœuvre au Service de la sûreté municipale

---

**ATTENDU QUE** monsieur [REDACTED] a été engagé en 2007 pour effectuer des travaux d'entretien ménager et pour le lavage des véhicules de patrouille, la préparation de salle de réunion, etc. au Service de la sûreté municipale sur la base d'un projet pilote ;

**ATTENDU QUE** l'embauche de monsieur [REDACTED] rencontre également les objectifs du plan municipal visant à réduire les obstacles afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées ;

**ATTENDU QU'**en mars 2008, la Ville a embauché, à titre de salarié à l'essai, pour une période de trois mois, monsieur [REDACTED] comme manœuvre au Service de la sûreté municipale par entente prenant effet à compter du 2 mars 2008 ;

**ATTENDU QU'**il y a lieu d'effectuer une mise à jour et abroger les ententes signées le 18 mars 2008, 27 février 2012 (2012-01) et le 27 octobre 2016 (2016-03) ;


EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Monsieur [REDACTED] est embauché à titre de manœuvre au Service de la sûreté municipale. La période de probation de monsieur [REDACTED] a été effectuée du 2 mars au 2 juin 2008 ;
2. Les tâches du salarié sont celles énumérées à la liste des tâches ci-dessous. Il relève du Service de la sûreté municipale et son supérieur immédiat est le directeur adjoint, Division de la surveillance du territoire ;

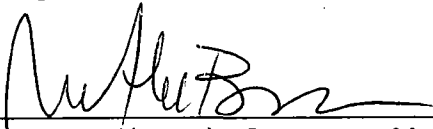
3. L'horaire de travail de monsieur [REDACTED] sera de 35 heures/semaine, réparties sur cinq jours de sept heures, du lundi au vendredi. Le salarié aura droit à une pause santé de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi ;
4. Le salaire sera de 16,2639 \$/l'heure (classe 1 échelon 2) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et sera indexé annuellement suivant l'indexation consentie aux employés cols bleus syndiqués de la Ville de Thetford Mines ;
5. Le salarié sera inclus dans l'unité d'accréditation du Syndicat des employés municipaux de la région de Thetford Mines, SCFP5434 ;
6. Le salarié ne pourra se prévaloir des articles relatifs à l'affectation temporaire, à la promotion, à la mise à pied et au rappel au travail ;
7. Le salarié ou toute autre personne atteinte de limitation occupant le poste ne pourra être déplacé par un salarié couvert par la convention collective ;
8. La présente entente prend effet à compter de la signature de la convention collective débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Thetford Mines.

LA VILLE DE THETFORD MINES

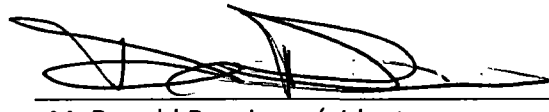
 Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 5434  
~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX~~  
~~DE THETFORD MINES, SCFP 5434~~

ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.



M. Marc-Alexandre Brousseau, Maire

ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.



M. Donald Drouin, président



Mme Édith Girard, Greffière



M. Dany Philippon, secrétaire

[REDACTED]

Monsieur, [REDACTED]

|   |
|---|
| <p style="text-align: center;"><b>Tâches du manœuvre</b><br/><b>Service de la sûreté municipale</b></p> |
|---|

1. **ENTRETIEN DES VÉHICULES DE PATROUILLE :**

- 1.1 Lavage extérieur des véhicules attitrés au service ;
- 1.2 Nettoyage intérieur des véhicules attitrés au service ;

2. **ENTRETIEN MÉNAGER DU POSTE DE POLICE :**

2.1 **AU QUOTIDIEN :**

- a) Vider les poubelles dans tous les locaux et remplacer les sacs de poubelle ;
- b) Ajouter le papier de toilette et le papier à mains ;
- c) Laver les planchers des salles de bain ;
- d) Laver les toilettes ;
- e) Nettoyer le comptoir de la cuisine, le dessus des électroménagers et la table ;
- f) Balayer ou passer la vadrouille humide, selon le cas, sur les planchers des corridors, des escaliers et des bureaux ;
- g) Nettoyer l'entrée principale ;
- h) Nettoyer les écrans d'ordinateur ;
- i) Vérifier la propreté des cellules ;
- j) Vider la déchiqueteuse ;

2.2. **AUX DEUX JOURS :**

- a) Nettoyer les escaliers avec le balai ou la vadrouille ;
- b) Nettoyer les bureaux, c'est-à-dire épousseter et laver si nécessaire les surfaces tachées, les poignées de porte, les dessus des fenêtres, bibliothèque et/ou comptoir ;

2.3 **HEBDOMADAIRE :**

- a) Laver les vitres des portes d'entrée principale et celle du bureau de répartition ;
- b) Laver les surfaces vitrées ;
- c) Nettoyer le filtre de la hotte de la cuisinière ;
- d) Nettoyer et laver les cellules (toilette - lit - plancher) ;

2.4 **AU BESOIN :**

- a) Nettoyer et laver les cellules utilisées ;
- b) Remplacer les lumières brûlées ou défectueuses ;
- c) Nettoyer et placer la grande salle de réunion à l'étage ;
- d) Nettoyer la salle de tir ;

2.5 **ANNUELLEMENT :**

Effectuer le grand ménage de l'immeuble, c'est-à-dire laver les murs, les planchers, les plafonds, les fenêtres, les portes, le mobilier, les armoires de cuisine, le four, la cuisinière, etc.

3. **AUTRES :**

3.1 **PRÉPARER SALLE DE RÉUNIONS ;**

3.2 **PLACER LES MARCHANDISES REÇUES ;**

3.3 **EFFECTUER LES COURSES POUR APPROVISIONNEMENT DU SERVICE ;**

Et toutes autres tâches compatibles avec ses fonctions.




## ENTENTE N° 2020-05

intervenue entre

### LA VILLE DE THETFORD MINES

ci-après désignée « la Ville »

 Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5934  
~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES, SCFP 5434~~  
ci-après désigné « le Syndicat »

---

### Entente de règlement de griefs dans le cadre du renouvellement de la convention collective

---

**ATTENDU QUE** le syndicat a déposé les griefs numéro 2018-05, 2019-06, 2019-08-20, 2019-10-18, 2019-10-25, 2019-11-10, 2019-11-16, 2019-11-17, 2019-11-26, 2020-04-01, 2020-05-12, 2020-08-31, 2020-09-02, 2020-09-29 ;

**ATTENDU QUE** les parties en sont venues à une entente quant au renouvellement de la convention collective ;

**ATTENDU QUE** les parties désirent régler le plus de griefs actifs avec la signature de la convention collective ;

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Les griefs 2018-05, 2019-06, 2019-10-18, 2019-10-25, 2019-11-10, 2019-11-16, 2019-11-17, 2020-04-01, 2020-05-12, 2020-08-31 seront retirés ;
2. Le grief 2020-09-02 sera retiré. En contrepartie, la Ville va payer la rétroactivité salariale depuis le 21 octobre 2019, et ce, conformément à l'évaluation du poste effectuée en comité ;
3. Le grief 2019-11-26 sera retiré. En contrepartie, la Ville va effectuer le paiement d'une heure et demie, à taux supplémentaire, à monsieur [REDACTED] pour le travail qu'il aurait effectué en continuité ;
4. Le grief 2019-08-20 sera retiré. En contrepartie, la Ville va octroyer une somme équivalente à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement

hebdomadaire et l'indemnité payable en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour les 5 semaines de congé de paternité prises par l'employé.


- 5. Le grief 2020-09-29 sera retiré. En contrepartie, la Ville va effectuer le paiement, dans sa banque de temps accumulé, de 3 heures à taux simple à monsieur [REDACTED] qui aurait dû être appelé le 29 septembre 2019.
- 6. La signature de la présente entente ne constitue pas un précédent à quelque fin que ce soit et ne pourra être invoquée contre l'une ou l'autre des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Thetford Mines.

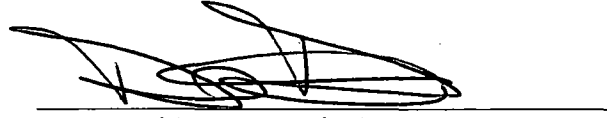
LA VILLE DE THETFORD MINES

80  
 Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5434  
 LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX  
 DE THETFORD MINES, SCFP 5434

ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.

  
 M. Marc-Alexandre Brousseau, Maire

ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.

  
 M. Donald Drouin, président

  
 Mme Édith Girard, Greffière

  
 M. Dany Philippon, secrétaire



## ENTENTE N° 2020-06

intervenue entre

### LA VILLE DE THETFORD MINES

ci-après désignée « la Ville »

*SCFP* Syndicat canadien de la <sup>ST</sup>fonction publique, section locale 5434  
~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES,~~  
~~SCFP 5434~~  
ci-après désigné « le Syndicat »

---

### Ouverture de postes

---

**ATTENDU QUE** les parties se sont entendues, lors de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective, sur l'ouverture de nouveaux postes et l'affichage de postes actuellement vacants ;

**ATTENDU** la volonté des parties de définir la liste des postes à pourvoir :


**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. L'employeur s'engage à ouvrir des postes à temps plein dans la division immeuble et parc (Division 3) ;
  - a. Trois (3) préposés aux parcs et espaces verts, classe 4
2. L'employeur s'engage à ouvrir des postes à temps plein dans la division voirie et aqueduc (Division 1) ;
  - a. Deux (2) journaliers, classe 3
  - b. Un (1) chauffeur au déneigement, classe 8
3. De plus, l'employeur s'engage à afficher les postes laissés vacants au cours des derniers mois dans la division voirie et aqueduc (division 1), soit :
  - a. Un (1) opérateur de machinerie lourde, classe 8
  - b. Un (1) journalier, classe 3

4. L'employeur, ayant déjà débuté ce processus en date de signature des présentes, s'engage à le continuer de façon continue, dans les meilleurs délais, considérant les mouvements de personnel ainsi créés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Thetford Mines.

LA VILLE DE THETFORD MINES

 Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5434  
~~LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE THETFORD MINES, SCFP 5434~~

ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.

ce 15<sup>e</sup> jour de décembre de l'an deux mille vingt.



M. Marc-Alexandre Brousseau, Maire



M. Donald Drouin, président



Mme Édith Girard, Greffière



M. Dany Philippon, secrétaire

CANADA  
Province de Québec  
Ville de Thetford Mines



**EXTRAIT DES PROCÈS-VERBAUX DU CONSEIL MUNICIPAL**

Séance extraordinaire du Conseil municipal de la Ville de Thetford Mines tenue visioconférence le 14 décembre 2020 à 18h59.

Sont présents les conseillères et les conseillers :

Josée Perreault  
Adam Patry  
Jean-François Delisle  
Yves Bergeron

Michel Verreault  
Yvan Corriveau  
Hélène Martin  
Lise Delisle

Sous la présidence du maire, Marc-Alexandre Brousseau, formant quorum.

**LA RÉOLUTION N° 2020-488TM A ÉTÉ ADOPTÉE :**

ATTENDU la conclusion des négociations pour le renouvellement de la convention collective entre la Ville de Thetford Mines et le Syndicat des employés municipaux, SCFP 5434 pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2026;

ATTENDU QUE les brigadiers scolaires sont couverts par l'accréditation syndicale détenue par le Syndicat des employés municipaux, SCFP 5434;

ATTENDU la conclusion de la négociation pour le renouvellement de la convention collective de travail intervenue entre la Ville de Thetford Mines et le Syndicat des employés municipaux, SCFP 5434 et incluant les brigadiers scolaires;

ATTENDU l'orientation prise par les membres de la commission permanente en date du 14 décembre 2020;

EN CONSÉQUENCE,

IL EST PROPOSÉ PAR la conseillère Josée Perreault  
APPUYÉ PAR la conseillère Hélène Martin

ET RÉSOLU :

QUE le maire et la greffière soient autorisés à signer, pour et au nom de la Ville, la convention collective de travail intervenue entre celle-ci et le Syndicat des employés municipaux, SCFP 5434 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2026 ainsi que les lettres d'ententes 2020-01, 2020-02, 2020-03 et 2020-04 annexées à ladite convention collective de travail;

QUE le maire et la greffière soient également autorisés à signer, pour et au nom de la Ville, la convention collective de travail - annexe brigadier intervenue entre la Ville de Thetford Mines et le Syndicat des employés municipaux, SCFP 5434 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2026.


ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

(s) Marc-Alexandre Brousseau  
Marc-Alexandre Brousseau, maire

(s) Edith Girard  
M<sup>e</sup> Edith Girard, greffière

Je, soussignée, M<sup>e</sup> Edith Girard, greffière de la Ville de Thetford Mines, certifie, par les présentes, que l'extrait ci-dessus est une copie conforme à l'original.

THETFORD MINES, ce 15 décembre 2020.

  
M<sup>e</sup> Edith Girard, greffière de la Ville