

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-1194

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-5316

EMPLOYEUR VILLE DE DRUMMONDVILLE 415, RUE LINDSAY, CASE POSTALE 398 , DRUMMONDVILLE QC J2B 6W3 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5223 7080, RUE MARION, BUREAU 207 , TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2021-10-29	Nombre de salariés visés : 144	Date début : 2021-10-29
Date dépôt : 2021-11-19		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2022-01-24
Date

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

102

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5223**



ci-après appelé « le Syndicat »

ET

LA VILLE DE DRUMMONDVILLE



ci-après appelée « l'Employeur »

EN VIGUEUR DU 29 OCTOBRE 2021 JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2027

14 520-1

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	4
ARTICLE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	4
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5 - DROITS DE L'EMPLOYEUR	6
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 7 - COTISATION SYNDICALE	6
ARTICLE 8 - AFFICHAGE ET INFORMATION	7
ARTICLE 9 - ACTIVITÉS SYNDICALES	7
ARTICLE 10 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	9
ARTICLE 11 - PÉRIODE DE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI	9
ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 13 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	11
ARTICLE 14 - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS	13
ARTICLE 15 - PROTECTION EN CAS DE POURSUITE-RESPONSABILITÉ CIVILE	14
ARTICLE 16 - ATTRIBUTION DU TRAVAIL ET MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	15
ARTICLE 17 - PERTE DE PERMIS DE CONDUIRE	17
ARTICLE 18 - MODIFICATION ET NOUVELLE FONCTION	17
ARTICLE 19 - HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL	18
ARTICLE 20 - HORAIRE PARTICULIER	20
ARTICLE 21 - ÉQUIPE DE GARDE À LA SECTION HYGIÈNE DU MILIEU (HDM)	22
ARTICLE 22 - SALAIRES	23
ARTICLE 23 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	25
ARTICLE 24 - PRIMES	27
ARTICLE 25 - RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE	29
ARTICLE 26 - RÉGIME COLLECTIF DE RETRAITE	30
ARTICLE 27 - ALLOCATION AUTOMOBILE	32
ARTICLE 28 - ACHAT D'OUTILS	32
ARTICLE 29 - PAIE DE SERVICE	33
ARTICLE 30 - VACANCES PAYÉES	33
ARTICLE 31 - CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS	37
ARTICLE 32 - CONGÉS SOCIAUX	39
ARTICLE 33 - ABSENCE POUR MALADIE OU RAISONS FAMILIALES	40
ARTICLE 34 - DROITS PARENTAUX	42
ARTICLE 35 - CONGÉS SANS SOLDE	44
ARTICLE 36 - DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	45
ARTICLE 37 - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	45

ARTICLE 38 - AUTRES TRAVAUX ET/OU CONTRATS À FORFAIT	48
ARTICLE 39 - CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES	49
ARTICLE 40 - PLANCHER D'EMPLOI	49
ARTICLE 41 - MESURES DISCIPLINAIRES	50
ARTICLE 42 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	51
ARTICLE 43 - NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	52
ARTICLE 44 - FUSION DE MUNICIPALITÉS	52
ARTICLE 45 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	52
ARTICLE 46 - DURÉE ET PORTÉE DE LA CONVENTION.....	52
ARTICLE 47 - RÉTROACTIVITÉ.....	53
ANNEXE A CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SALARIÉS SURNUMÉRAIRES	55
ANNEXE B SALAIRES DES EMPLOYÉS	62
ANNEXE C HORAIRE DE TRAVAIL DES USINES DE TRAITEMENT DES EAUX ET AUTRES MODALITÉS.....	66
ANNEXE D CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS.....	70
ANNEXE E LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS	73
ANNEXE E-1 LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS SURNUMÉRAIRES	77
ANNEXE F CLASSIFICATION DES VÉHICULES POUR FINS DE RÉMUNÉRATION DES OPÉRATEURS ET DES CHAUFFEURS.....	79
ANNEXE G CONGÉS FÉRIÉS	80
LETTRE D'ENTENTE #1 : ÉMISSION DES CONSTATS D'INFRACTION LORS DES OPERATIONS DE DENEIGEMENT	81
LETTRE D'ENTENTE #2 : POSTE DE PREPOSEE A L'INFORMATION ET AUX PLAINTES POSTE DE PREPOSE A L'INFORMATION ET AUX REQUETES.....	84
LETTRE D'ENTENTE #3 : EXIGENCES ACADEMIQUES – PERSONNEL COL BLEU	87
LETTRE D'ENTENTE #4 : TÂCHES DE MANŒUVRE AUX LOISIRS VS PRÉPOSÉ AUX PLATEAUX SPORTIFS ET TÂCHES DE MANŒUVRE SPÉCIALISÉ VS AIDES GÉNÉRAUX	91
LETTRE D'ENTENTE #5 : LISTE DES MANOEUVRES AUX LOISIRS QUI NE TRAVAILLENT PAS À L'EXTÉRIEUR (SAUF PONTON ET AUX PATINOIRES RÉFRIGÉRÉES EXTÉRIEURES).....	94
LETTRE D'ENTENTE #6 : RECONNAISSANCE D'EXPÉRIENCE.....	96
LETTRE D'ENTENTE #7 : AUTRES MODALITÉS À LA SUITE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	98

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente a pour but de promouvoir des relations harmonieuses et des rapports ordonnés entre l'Employeur et le Syndicat représentant les salariés assujettis à cette convention, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui sont justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les mésententes qui peuvent surgir de temps à autre.
- 1.02 Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes. L'utilisation du genre masculin n'établit aucune distinction particulière basée sur le sexe. L'emploi du masculin dans la présente convention n'a pour seul but que d'en simplifier la lecture.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail (AQ-2001-5316) en faveur du *Syndicat des cols bleus de Drummondville, section locale 5223 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)*.
- 2.02 Seul le Syndicat peut, par l'entremise de son ou ses représentants dûment autorisés, conclure une entente avec la Ville concernant les conditions de travail.

ARTICLE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 L'Employeur par ses représentants et le Syndicat par ses membres conviennent de n'exercer ni menaces, contraintes, discrimination ou distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'un de leurs représentants ou de leurs membres en raison de leur race, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur nationalité, de leur langue, de leurs handicaps, de leurs opinions ou actions politiques, religieuses, syndicales ou patronales.
- 3.02 En vue de prévenir les maladies, les accidents contractés dans l'accomplissement du travail et de respecter les conditions essentielles à un milieu de travail hygiénique et salubre, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer à un niveau élevé à la sécurité et à l'hygiène au travail.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Pour les fins d'application des présentes, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée :
- a) Absence pour maladie : désigne toute absence pour maladie personnelle, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuel.
 - b) Absence pour raisons familiales : désigne toute absence pour raison familiale, ou pour prendre soin d'un parent ou d'une personne auprès de laquelle le salarié agit comme proche aidant.
 - c) Chef d'équipe : désigne tout salarié nommé à ces fins par son supérieur dont la tâche est de coordonner le travail de ses collègues. Il participe également à la réalisation de cette charge de travail.

- d) Conjoint : les personnes :
- 1) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - 2) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - 3) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- e) Conseil : le conseil municipal de la Ville de Drummondville.
- f) Jours ouvrables : désignent tous les jours de la semaine à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours de congés chômés et payés.
- g) Période hivernale : période débutant à compter du lundi de la semaine durant laquelle survient le 1^{er} décembre jusqu'au vendredi de la semaine durant laquelle survient le 31 mars.
- h) RAMQ : Régie de l'assurance-maladie du Québec.
- i) Salarié permanent : désigne tout salarié nommé par résolution du conseil dans le but de remplir une fonction permanente et qui a complété sa période d'essai.
- j) Salarié subventionné et/ou stagiaire : désigne tout salarié embauché dans le cadre d'un projet ou programme subventionné par les gouvernements et/ou un stagiaire. Cependant, la demande d'un tel projet ou programme doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties. Il est entendu que la présente convention ne s'applique pas aux salariés faisant partie d'un projet ou programme subventionné par les gouvernements et/ou à un stagiaire.
- k) Service et section : les services et sections de l'Employeur sont les suivants :
1. Service du génie :
 - section UTE
 - section UTEU
 2. Service des travaux publics :
 - section information et requêtes
 - section hygiène du milieu
 - section voies publiques
 - section édifices
 - section parcs, espaces verts et foresterie urbaine
 3. Service des loisirs et de la vie communautaire :
 - section arénas
 - plateaux sportifs
 4. Service de l'atelier mécanique
- l) Syndicat : la section locale 5223 du Syndicat canadien de la fonction publique.

ARTICLE 5 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 5.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de diriger, gérer et administrer ses affaires dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

6.01 Adhésion syndicale

- a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur dûment autorisé à représenter toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et tout amendement à celui-ci.
- b) Toute entente entre les parties qui a pour effet de modifier la présente convention est valable en autant qu'elle soit acceptée et signée par deux (2) personnes membres du comité exécutif du Syndicat, dont le président ou son remplaçant dûment nommé par l'exécutif syndical.

6.02 Copie de la convention collective

- a) L'Employeur fournit au Syndicat 150 conventions collectives au format 4" x 6" boudinées dans les 30 jours de la signature de la convention collective.
- b) Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur s'engage à lui remettre une copie de la convention collective en format papier ou électronique, au choix du salarié.

ARTICLE 7 - COTISATION SYNDICALE

- 7.01 Tout membre du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue par l'Employeur, sur son salaire hebdomadaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat telles que fixées par règlement dudit Syndicat.
- 7.02 Tout salarié, même celui qui n'est pas membre du Syndicat, est tenu de payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
- 7.03 L'Employeur versera les sommes ainsi perçues à la source au secrétaire-trésorier du Syndicat canadien de la fonction publique dans les quinze (15) jours suivant leur perception. L'Employeur remettra aussi au Syndicat, en même temps que les sommes perçues :
- 1) le formulaire de versement des cotisations syndicales dûment rempli;
 - 2) un document dans lequel sera identifiée la période de paie correspondant aux sommes perçues et versées, ainsi que les renseignements suivants pour chaque employé duquel on aura perçu des sommes pour le Syndicat : nom, statut d'emploi (permanent, surnuméraire, temps partiel, étudiant), classe/titre d'emploi, secteur/groupe de travail, heures travaillées, cotisations perçues.
- 7.04 L'Employeur enverra aussi une copie du formulaire de versement des cotisations syndicales et du formulaire prévu en 1) au secrétaire-trésorier de la section locale.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE ET INFORMATION

8.01 Tableau d'affichage

Le Syndicat a le droit d'afficher, dans les départements concernés sur les tableaux fournis par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées ou autres avis de même genre.

8.02 Informations mensuelles

L'Employeur informe le Syndicat, mensuellement par écrit, de tous les mouvements de main-d'œuvre, à savoir : embauche, promotion, transfert, mutation, rétrogradation, déplacement permanent, mise à pied, mise à la retraite, remplacement fait selon l'article 16.07, ainsi que les changements d'adresse portés à la connaissance de l'Employeur.

8.03 Embauche d'un nouveau salarié

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur en avise le Syndicat. Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur convient d'aviser tout nouveau salarié du statut et de la classification qui lui sont accordés et en informe le Syndicat mensuellement.

8.04 Liste des salariés visés par l'unité de négociation

L'Employeur fournit la liste de tous les salariés visés par l'unité d'accréditation deux (2) fois par année (le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre). Cette liste contient :

- Nom, prénom
- Adresse domiciliaire complète
- Titre du poste
- Statut d'emploi (permanent, surnuméraire, temps partiel, étudiant)
- Secteur de travail
- # téléphone au domicile
- # cellulaire si disponible
- Courriel si disponible
- Heures travaillées par les salariés surnuméraires

8.05 Représentants syndicaux

Le Syndicat fournit une liste de ses représentants à l'Employeur et avise ce dernier de tout changement par écrit.

ARTICLE 9 - ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01 Libérations pour activités syndicales de courte durée

- a) L'Employeur permet, en autant que son représentant ait été avisé, que le conseiller syndical du SCFP rencontre pendant les heures de travail les membres du comité exécutif du Syndicat pour y discuter de leurs problèmes professionnels, en autant que cela ne nuise en rien à l'accomplissement du travail.
- b) À tout moment, l'Employeur s'engage à recevoir le conseiller syndical comme représentant de ce dernier.

9.02 Libérations pour arbitrages, griefs et comités paritaires

- a) Tout membre choisi comme représentant du Syndicat peut quitter son travail avec solde, à la condition qu'une demande écrite soit envoyée par le Syndicat auprès du directeur de service, lequel informe le Service du capital humain et le Syndicat de sa réponse, et ce, pour les fins suivantes :
1. Quatre (4) représentants pour les négociations de la convention collective avec l'Employeur dont un (1) provenant du groupe des salariés surnuméraires;
 2. Un (1) représentant, plus les témoins du Syndicat pour l'audition des griefs ou mécontentes en arbitrage, ainsi que devant le TAT, les témoins étant libérés le temps de leur témoignage et le plaignant pour le temps de l'audience. S'il y a plus d'un plaignant, un seul peut ainsi être libéré;
 3. Les réunions de comités conjoints prévues à la présente convention selon la représentation paritaire convenue entre les parties;
 4. Deux (2) représentants pour les rencontres avec l'Employeur concernant les griefs et arbitrages;
 5. Un (1) représentant, ainsi que le témoin principal pour la préparation de l'audition d'un arbitrage, limitée à une (1) journée par arbitrage.
- b) Lors des absences prévues aux paragraphes a) 1 et 2, le Syndicat et/ou l'agent de grief pourront être transférés sur des horaires de jour après entente avec l'Employeur.

9.03 Libérations pour renouvellement de la convention collective et auditions

- a) L'Employeur convient de libérer de leur travail, avec solde, moyennant un avis préalable d'une durée raisonnable, pour fins de préparer le renouvellement de la convention collective, les membres du Syndicat délégués pour représenter ce dernier aux négociations de ladite convention. Vingt (20) jours ouvrables sont octroyés à cette fin pendant toute la durée de la présente convention collective. Les libérations non utilisées (le cas échéant) prévue à l'article 9.04 a) peuvent s'ajouter aux vingt (20) journées de libérations prévues au présent article pour le renouvellement de la convention collective.

9.04 Libérations pour activités syndicales

- a) Tout membre du Syndicat qui désire participer à des activités syndicales requérant une ou des absences de son travail, peut quitter son travail, avec solde, à la condition qu'il produise une demande écrite auprès du directeur du service. Cette demande est accordée, sauf si elle nuit de façon importante au fonctionnement du service. Une telle preuve incombe à l'Employeur.

En cas de libération pour assister à un congrès ou une activité de formation, une demande écrite doit être formulée dès que possible et un minimum de quinze (15) jours ouvrables à l'avance afin de nuire le moins possible au fonctionnement du service.

Le total des jours d'absence prévu au présent article (9.04 a) ne doit pas excéder quarante-cinq (45) jours par année.

- b) Si d'autres jours d'absence sont requis en sus du nombre prévu à l'article 9.04 a), ils sont pris après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Ces journées sont non rémunérées.

9.05 Libérations pour activités syndicales de longue durée

Le salarié élu ou nommé à un poste dans la structure syndicale du Syndicat canadien de la fonction publique obtient sur demande un congé sans solde pour la durée de son ou ses mandats. À l'expiration de son congé, il reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ.

9.06 Représentants syndicaux

Pour l'application des articles 9.01 à 9.05, l'Employeur libère jusqu'à deux personnes salariées par section, si les besoins du service le permettent.

ARTICLE 10 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

10.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir un comité de relations de travail (C.R.T.) composé de trois (3) représentants de chaque partie. Les parties peuvent être représentées par différentes personnes suivant l'ordre du jour.

10.02 La fonction du C.R.T. consiste à étudier et tenter de résoudre toute question relative aux conditions de travail. Également, en matière de formation et de perfectionnement, le C.R.T. est informé et consulté par l'entremise de l'un des représentants de l'Employeur, et ce, à chaque deux (2) mois ou selon les besoins.

10.03 Le C.R.T. est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.

ARTICLE 11 - PÉRIODE DE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI

11.01 Période de probation

- a) Tout salarié embauché à titre de surnuméraire doit compléter une période de probation d'une durée de 1680 heures travaillées.
- b) Un salarié embauché à titre de permanent est quant à lui soumis à une période de probation d'une durée de 360 heures travaillées.
- c) Advenant qu'un salarié surnuméraire obtienne un poste permanent avant d'avoir complété sa période de probation (1680 heures travaillées), celui-ci est assujéti à la plus courte période entre une période de probation de 360 heures travaillées ou la complétion des heures manquantes pour atteindre 1680 heures travaillées.
- d) Le salarié en probation ne peut avoir recours à la procédure de grief pour cessation d'emploi, congédiement, rétrogradation, ou suspension survenant au cours de sa période de probation.

11.02 Période d'essai dans un nouveau poste

- a) Le salarié qui obtient un nouveau poste bénéficie d'une période d'essai de 360 heures travaillées. Toute période d'absence au travail de plus de dix (10) jours ouvrables suspend la période d'essai.

- b) Lors de la nomination à un poste vacant ou nouvellement créé conformément aux articles 16 et 40, le salarié surnuméraire qui a occupé un tel poste durant une période minimale de 360 heures travaillées n'a pas à reprendre la période d'essai ci-dessus mentionnée.
- c) D'un commun accord entre les parties, la période d'essai peut être prolongée. Pour ce faire, l'Employeur ou le salarié transmet un avis écrit au Syndicat dans les dix (10) jours précédant l'expiration de la période initiale d'essai afin de l'informer de la prolongation souhaitée.
- d) Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- e) Le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire à la demande de l'Employeur avant l'expiration de sa période d'essai, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

12.01 Ancienneté

L'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu à compter de la date d'entrée en fonction chez l'Employeur de tout employé régi par les présentes.

12.02 Embauche de nouveaux salariés

Pour les salariés ayant une même date d'entrée en fonction, un tirage au sort détermine entre ces nouveaux salariés leur rang sur la liste d'ancienneté. Ce tirage au sort se fera en présence d'un représentant syndical et des salariés concernés.

12.03 Cumul de l'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié permanent continue de s'accumuler dans les cas suivants :

- mise à pied de moins de dix-huit (18) mois;
- accident de travail ou maladie professionnelle;
- maladie ou accident;
- suspension;
- durant un congé sans solde prévu aux clauses 9.05 et 35.02, ainsi qu'à l'article 34 (sauf lors d'une prolongation du congé parental);
- durant les trente (30) premiers jours d'un congé sans solde;
- durant un congé de compassion;
- et toute autre absence prévue par la convention collective ou autorisée par l'Employeur.

12.04 Le salarié cesse d'accumuler son ancienneté

- durant l'exercice d'une charge publique;
- durant un congé sans solde excédant trente (30) jours;
- durant le temps qu'il occupe un poste exclu de l'unité de négociation sauf exception spécifiquement prévue à la convention collective soit les articles 12.03 et 16.05;
- lors de la prolongation d'un congé parental en vertu de l'article 34.05.

12.05 Si un salarié est réembauché par l'Employeur dans les trois (3) mois suivant sa cessation d'emploi chez l'Employeur en vertu de l'alinéa 1 de la disposition 12.07, il reprend l'ancienneté qu'il possédait lors de cette cessation d'emploi.

12.06 Lorsqu'un salarié, actuellement régi par la présente convention, obtient un poste dans une autre unité d'accréditation chez l'Employeur, il conserve l'ancienneté déjà acquise.

12.07 Perte de l'ancienneté

Le salarié perd son ancienneté :

- lors de sa démission;
- lors d'un renvoi pour cause juste et suffisante;
- lors d'une mise à pied de plus de dix-huit (18) mois consécutifs.

12.08 Liste d'ancienneté

La liste d'ancienneté apparaît à l'annexe « E » et indique l'ordre d'ancienneté de chaque salarié permanent avec la fonction qu'il détient. Cette liste est mise à jour au cours du mois de janvier de chaque année et témoigne de l'ordre d'ancienneté en date de la fin de la dernière semaine complète de l'année précédente.

La liste « D1 » indiquant l'ordre d'ancienneté de chaque salarié surnuméraire est mise à jour deux fois par année soit :

1. au cours du mois d'avril de chaque année afin de témoigner de l'ordre d'ancienneté de chaque salarié surnuméraire en date de la fin de la première paie d'avril de l'année en cours;
2. au cours du mois d'octobre de chaque année afin de témoigner de l'ordre d'ancienneté de chaque salarié surnuméraire en date de la fin de la dernière paie de septembre de l'année en cours.

Copies des listes mentionnées dans le présent article sont affichées pendant soixante (60) jours et transmises au Syndicat. Si le salarié se croit lésé, il a recours à la procédure régulière des griefs prévue à l'article 42 des présentes.

ARTICLE 13 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

13.01 Responsabilité de l'Employeur

L'Employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des salariés.

13.02 Comité de santé sécurité

Les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité au travail. Ce comité est formé de trois (3) salariés désignés par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur. Le comité se rencontre, au besoin, à la demande de l'une des parties.

13.03 Un représentant syndical à la prévention - santé et sécurité est désigné par le Syndicat. Il sera investi des responsabilités suivantes :

- siéger au C.R.T. lorsque des questions de santé et sécurité sont abordées;
- effectuer conjointement avec le représentant de l'Employeur l'inspection des lieux de travail selon le calendrier d'inspection établi par le comité de santé sécurité s'il y a lieu;
- accompagner l'inspecteur de la CNESST à l'occasion des visites d'inspection; intervenir lorsqu'un salarié exerce son droit de refus pour des motifs de santé et de sécurité;
- recevoir copie de tout rapport d'enquête technique ayant une incidence sur la santé et la sécurité que l'Employeur fait effectuer à l'interne ou par un tiers, après que le conseil en ait été saisi.

13.04 Nouveaux salariés

Tout nouveau salarié ou tout salarié exécutant une nouvelle tâche reçoit un entraînement lui permettant d'effectuer le travail dans des conditions sécuritaires.

13.05 Droit de refus

Lorsqu'on demande à un salarié d'accomplir une tâche qu'il ou que son représentant syndical juge dangereuse, le salarié doit faire part de ses objections au supérieur immédiat concerné. Ce dernier, après consultation avec le directeur du service et le Service du capital humain, décide des mesures à prendre et en informe le salarié ou le représentant syndical. Si la situation persiste, une rencontre entre les parties a lieu dans les plus brefs délais pour discuter des conditions de travail dangereuses et y apporter les améliorations appropriées pour éliminer le danger.

13.06 Atelier mécanique

À l'atelier mécanique, lorsque la présence d'un mécanicien-soudeur est requise pour l'exécution d'un travail, l'Employeur s'assure qu'une autre personne sera présente audit atelier.

13.07 Inspections

Toutes inspections et enquêtes sur la sécurité et la santé doivent se faire en présence d'un représentant du Syndicat. L'Employeur doit remettre au Syndicat copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes.

13.08 Équipements

L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés l'équipement nécessaire permettant de limiter les efforts physiques et les risques d'accident.

13.09 Salaire et prestations

- a) Un salarié atteint d'une lésion professionnelle devant s'absenter à cause de son état de santé reçoit son salaire net ainsi que tous ses bénéfices marginaux, et ce, pour la durée de son absence.
- b) Le salaire net s'entend : du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au régime d'assurance emploi.
- c) Les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, pour la même période, sont acquises à l'Employeur.
- d) Le salarié réintègre son poste lorsque le médecin le juge à propos.

- e) Malgré l'article 13.09 a) et c), les prestations versées par l'Employeur cessent à la première date de l'un des événements suivants :
1. lorsque le salarié redevient capable d'exercer son emploi;
 2. s'il est toujours incapable de remplir ses fonctions, deux (2) ans après le début de la période d'absence continue, en raison de sa lésion professionnelle;
 3. à la date effective de la retraite, le cas échéant.

13.10 Rapport d'accidents

L'Employeur remet au représentant syndical à la prévention - santé et sécurité copie du rapport descriptif des accidents et l'informe de tout incident porté à sa connaissance qui constitue un danger sur la santé et la sécurité des salariés.

13.11 Intervention du salarié

Tout salarié qui constate une défectuosité sur un équipement ou un véhicule ayant une incidence sur la santé et la sécurité en avise immédiatement son supérieur immédiat, lequel voit à faire effectuer les correctifs nécessaires dans des délais raisonnables.

13.12 Transport en cas d'accident de travail

Advenant une lésion professionnelle justifiant une visite à un établissement de santé, l'Employeur assure soit le transport par ambulance du salarié, soit son accompagnement si un autre moyen de transport est utilisé, et ce, selon les circonstances.

ARTICLE 14 - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

- 14.01 Lorsque requis pour l'exercice sécuritaire de son travail, l'Employeur fournit gratuitement à tout salarié concerné des vêtements de caoutchouc, des bottes de caoutchouc avec cap d'acier adaptées à la saison, des imperméables et des gants d'été et d'hiver. Le salarié voit à les utiliser selon les circonstances et les besoins.
- 14.02 L'Employeur fournit gratuitement à tout salarié pour l'exercice sécuritaire de son travail des souliers ou bottes de sécurité, chapeau de sécurité, ainsi que tout autre vêtement requis de l'avis de la direction du service concerné.
- 14.03 L'Employeur fournit gratuitement à tout salarié travaillant l'hiver pour l'exercice sécuritaire de son travail une paire de bottes de sécurité d'hiver. Pour avoir droit au remplacement des bottes d'hiver, le salarié doit remettre l'ancienne paire.
- 14.04 L'Employeur fournit gratuitement à tout mécanicien pour l'exercice sécuritaire de son travail une paire de bottes de sécurité avec protège métatarses lorsque requis. Pour avoir droit au remplacement de ces bottes, le salarié doit remettre l'ancienne paire.
- 14.05 L'Employeur fournit également des lunettes de sécurité aux salariés, et ajustées à la vue de ceux qui portent des verres correcteurs, sur présentation d'une prescription. Les lunettes de sécurité sont pour une durée normale de deux (2) ans, sauf lorsqu'un besoin de remplacement est démontré.

Dans le cas des surnuméraires, ces lunettes de sécurité adaptées à la vue sont fournies à la fin de la période de probation.

- 14.06 L'Employeur doit fournir tout l'équipement de sécurité nécessaire que doivent porter les salariés.

14.07 L'Employeur fournit les uniformes de travail suivants :

UNIFORME	COLS BLEUS VISÉS	NOMBRE ET AUTRES CONSIDÉRATIONS
Manteau hiver « 3 dans 1 » et tuque	- Tous les cols bleus dans la mesure où du travail est effectué l'hiver	- 1 manteau; - 1 tuque;
Couvre-tout été	- Mécanicien-soudeur; - Hygiène du milieu; - UTEU; - Autres cols bleus dans la mesure où cela est justifié;	- Disponible sur demande; - Employeur est responsable du nettoyage;
Couvre-tout hiver	- Mécanicien-soudeur; - Hygiène du milieu; - UTEU; - Autres cols bleus dans la mesure où cela est justifié;	- Disponible sur demande; - Employeur est responsable du nettoyage;
T-shirt, et/ou, chemise, et/ou t-shirt manches longues	- Tous les cols bleus	- Total de 5 selon le choix du salarié;
T-shirt avec dossards	- Cols bleus affectés à des travaux d'asphalte	- 5 t-shirts; - Employeur est responsable du nettoyage;
Cagoule et casquette	- Tous les cols bleus	- 1 cagoule; - 1 casquette;
Pantalons	- Mécanicien/soudeur; - Cols bleus affectés à des travaux d'asphalte; - UTE et UTEU;	- 5 pantalons; - Employeur est responsable du nettoyage;
Pantalon de neige	- Salariés attirés aux patinoires extérieures; - Autres cols bleus dans la mesure où cela est justifié;	- 1 pantalon de neige;

14.08 Le port des uniformes de travail est obligatoire, sauf en ce qui a trait à la cagoule, la tuque et la casquette. Malgré ce qui précède, si le salarié décide de porter une cagoule, une tuque ou une casquette, il doit s'agir de celle fournie par l'Employeur.

14.09 Le choix des tuques et des casquettes se fera d'un commun accord avec le Syndicat.

14.10 Une fois par année, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat en ce qui a trait au choix des uniformes de travail. Il est entendu que la décision finale revient à l'Employeur.

14.11 Les uniformes demeurent la propriété de l'Employeur et doivent être remis au départ du salarié.

ARTICLE 15 - PROTECTION EN CAS DE POURSUITE-RESPONSABILITÉ CIVILE

15.01 Dans tous les cas où un salarié serait poursuivi en justice par suite d'actes posés ou omission dans l'exécution de ses fonctions, l'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour ledit salarié et, dans la mesure où la responsabilité du salarié et de l'Employeur est retenue en application de l'article 1463 du *Code civil du Québec* ou de toute autre disposition législative

au même effet, l'Employeur s'engage à payer seul le montant de la condamnation, en capital, intérêts et frais, et s'engage à ne réclamer du salarié aucune indemnité, compensation ou somme à cet égard.

- 15.02 Dans l'hypothèse où, dans l'exécution de ses fonctions, le salarié a commis une faute lourde ou une négligence grossière, le paragraphe qui précède ne s'applique pas.
- 15.03 Le cas échéant, le salarié a le droit d'adjoindre son propre procureur à celui désigné par l'Employeur. Les honoraires additionnels ainsi encourus sont cependant à l'entière charge du salarié.

ARTICLE 16 - ATTRIBUTION DU TRAVAIL ET MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 16.01 Chaque fois qu'un poste devient définitivement vacant ou qu'un nouveau poste est créé, l'Employeur a soixante (60) jours pour décider d'afficher ou abolir le poste vacant. Après ce délai si le poste n'est pas aboli, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet aux endroits convenus entre lui et le Syndicat pendant six (6) jours ouvrables et en transmettre copie au secrétaire du Syndicat. Le salarié intéressé fait sa demande par écrit au Service du capital humain.

Le salarié qui obtient le poste conformément à la convention collective entre en fonction dans les quarante-cinq (45) jours suivant la fin de l'affichage.

Les parties peuvent prolonger lesdits délais après entente écrite à cet effet.

- 16.02 Lors de leur réception, les candidatures sont examinées par le Service du capital humain. Ce service fait les recommandations aux autorités pour cette nomination en basant telles recommandations sur les critères énoncés à la clause 16.03.
- 16.03 a) Dans les cas de promotion, nomination ou mutation à une fonction vacante ou nouvelle, l'Employeur accorde le poste selon l'ordre suivant :
1. au candidat appartenant au service dans lequel la fonction est à combler, qui possède le statut de salarié permanent et le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche;
 2. au candidat appartenant au service dans lequel la fonction est à combler, qui possède le statut de surnuméraire et le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche;
 3. au candidat n'appartenant pas au service dans lequel la fonction est à combler, qui possède le statut de salarié permanent et le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche;
 4. au candidat n'appartenant pas au service dans lequel la fonction est à combler, qui possède le statut de surnuméraire et le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Dans le cas où plus d'un salarié a la même date d'entrée en fonction, le choix se fait conformément au résultat du tirage au sort prévu à l'article 12.02.
- c) Les exigences normales de la tâche doivent être pertinentes avec le travail à accomplir.

- d) Des tests pratiques ou théoriques peuvent être tenus selon le cas. Après la tenue du ou desdits tests, le Syndicat peut demander d'obtenir copie des tests pratiques ou théoriques, ainsi que les résultats des différents candidats le cas échéant.

16.04 Reconnaissance d'acquis

- a) Nonobstant ce qui précède, l'Employeur accepte le principe de la reconnaissance d'acquis pour les postes d'horticulteur et d'élagueur. Pour pouvoir bénéficier de la reconnaissance d'acquis, le salarié doit satisfaire à l'ensemble des conditions suivantes :
- détenir un diplôme d'études secondaires (DES) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP) pertinent;
 - détenir une expérience minimale de 2400 heures travaillées dans le poste de manœuvre spécialisé aux espaces verts pour le poste d'horticulteur;
 - détenir une expérience minimale de 2400 heures travaillées dans le poste de journalier pour le poste d'élagueur;
 - les 2400 heures travaillées doivent avoir été travaillées au cours des cinq (5) années précédant l'affichage de poste d'horticulteur ou d'élagueur;
 - suivre et réussir un programme de formation (interne ou externe) en lien pour les postes d'horticulteur et d'élagueur.

16.05 Promotion

En cas de promotion à un emploi d'une classe supérieure ou d'une mutation, le salarié reçoit le salaire de cette nouvelle classe et selon le même échelon qu'il détenait dans son emploi antérieur.

Lorsqu'un salarié ayant eu une promotion non régie par les présentes, c'est-à-dire en dehors de l'unité de négociation, est retourné à ladite unité, il a le droit de reprendre sa fonction antérieure ou une fonction équivalente au plus tard à l'expiration de la période de probation du salarié concerné par la promotion. Ce salarié maintient son ancienneté durant son absence.

Durant ces absences, l'Employeur a l'obligation de remplacement sur ce poste vacant dès l'expiration d'un délai initial de trois (3) mois, et ce, conditionnellement au non-retour du salarié à sa fonction antérieure.

16.06 Fonction temporaire

Toutefois, le salarié appelé à exercer temporairement une fonction autre que son occupation régulière pour accommoder l'Employeur est rémunéré comme suit :

1. s'il s'agit d'une fonction supérieure régie par la convention, il reçoit immédiatement le salaire de cette fonction;
2. s'il s'agit d'une fonction inférieure, il ne subit aucune diminution de salaire.

16.07 Remplacements

- a) Advenant qu'en période hivernale un salarié permanent au Service des travaux publics s'absente en maladie, l'Employeur procède comme suit :
- pendant les 2 premières semaines d'absence : l'Employeur choisit si le salarié est remplacé;
 - pendant les 3e, 4e, 5e et 6e semaines d'absence, l'Employeur octroie le remplacement à la personne salariée de son choix;
 - à compter de la 7^e semaine d'absence, l'Employeur octroie le remplacement en l'offrant par ancienneté comme dans la procédure d'octroi de postes vacants.

Dans tous les cas, l'application du paragraphe a) occasionne un maximum de deux (2) déplacements.

ARTICLE 17 - PERTE DE PERMIS DE CONDUIRE

- 17.01 Le salarié qui est tenu de posséder un permis de conduire pour son travail et qui voit celui-ci suspendu temporairement en informe l'Employeur par l'intermédiaire de son directeur de service. Il est alors affecté à une autre fonction qu'il est en mesure d'accomplir, et ce, pendant la durée de la suspension. Ce salarié est alors rémunéré au taux de la fonction qu'il occupe. Pareille disposition vaut également dans les cas où, de par la Loi, le salarié est temporairement privé de son permis de conduire (révocation, sanction, etc.). Il est toutefois entendu que la suspension de permis de conduire pour raisons médicales n'est pas couverte par le présent article.
- 17.02 Après la durée de la suspension, il retrouve le poste qu'il détenait auparavant sans perte de droits ni d'avantages.
- 17.03 Un salarié ne peut bénéficier des avantages conférés par la présente clause qu'à une (1) occasion pendant tout le temps où il est à l'emploi de la Ville de Drummondville.

À titre transitoire, un salarié s'étant prévalu de la protection prévue au présent article de la convention collective :

- à deux (2) reprises : ce salarié ne peut plus se prévaloir du présent article;
- à une (1) reprise : ce salarié peut se prévaloir, une seconde fois seulement, du présent article.

ARTICLE 18 - MODIFICATION ET NOUVELLE FONCTION

- 18.01 Si, pendant la durée de cette convention, l'Employeur crée une nouvelle fonction ou modifie substantiellement une fonction existante, il doit aviser le Syndicat par écrit des attributions, de la description, de l'évaluation ou des conditions de salaire de cette fonction nouvelle ou substantiellement modifiée. Si le Syndicat désire contester ces conditions de salaire, il peut dans les vingt (20) jours ouvrables de l'avis de l'Employeur soumettre un grief à la direction du Service du capital humain et les dispositions de l'article 42 s'appliquent alors à tel grief.
- 18.02 Malgré l'absence d'avis par l'Employeur, le Syndicat peut tout de même déposer un grief s'il est d'avis que les conditions décrites au paragraphe précédent sont remplies.

ARTICLE 19 - HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL

19.01 Horaire au Service des travaux publics

- a) La semaine de travail normale des salariés cols bleus est de quarante (40) heures réparties de la façon suivante :
- b) Du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 30 à 15 h 30.
- c) La pause repas d'une durée de trente (30) minutes est rémunérée. La pause repas doit être prise sur place pour ceux qui ont un lieu de travail fixe. Pour les autres salariés, le temps de déplacement est inclus durant la période de trente (30) minutes. Pour la période allant du 1^{er} novembre au 30 avril, les salariés peuvent se rendre aux ateliers municipaux afin d'y prendre leurs repas.
- d) Une pause de quinze (15) minutes est accordée le matin et l'après-midi. La pause de l'après-midi est jointe à celle du dîner, totalisant une pause repas de quarante-cinq (45) minutes.
- e) Quart de travail de nuit
 1. Durant la période hivernale, le personnel qui est affecté à un horaire de nuit est le suivant :
 - Un (1) manutentionnaire;
 - Six (6) manœuvres spécialisés travaillant normalement dans la section voies publiques.
 2. L'horaire de travail du quart de nuit est le suivant :
 - Quatre (4) nuits par semaine de 21 h 30 à 7 h 30, du lundi 21 h 30 au vendredi 7 h 30.

Cet horaire comprend une pause repas de trente (30) minutes rémunérées et deux (2) pauses de 15 minutes rémunérées dont l'une d'elles peut être jointe à la période de repas.

3. Rémunération

Les heures effectuées sur le quart de nuit sont rémunérées à taux simple et les salariés y étant affectés bénéficient d'une prime du taux horaire de deux dollars et trente-six de l'heure (2,36 \$ / heure). Cette prime est indexée au taux de l'augmentation salariale annuelle.

4. Mode d'attribution du temps supplémentaire

En ce qui a trait à l'attribution du temps supplémentaire pendant que l'horaire de nuit est en vigueur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Les salariés affectés au quart de nuit couvrent la période de 19 h 30 à 7 h 30 du lundi 19 h 30 au vendredi 7 h 30;

- Les salariés affectés au quart de jour couvrent la période de 7 h 30 à 19 h 30 du lundi 7 h 30 au vendredi 15 h 30;
- La fin de semaine et lors de jours fériés : les règles d'attribution du travail à temps supplémentaire prévues à l'article 23 s'appliquent en autant que l'employé soit en mesure d'effectuer son quart de travail régulier.

Autre horaire :

- a) Ouvrier à l'entretien ménager

L'horaire du salarié affecté à l'entretien ménager est de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) quarts de travail d'une durée de huit (8) heures chacun, soit du lundi au vendredi inclusivement, de 12 h à 20 h.

La pause repas d'une durée de trente minutes est rémunérée. Elle est prise sur les lieux de l'affectation.

Une pause de 15 minutes est accordée l'après-midi et en soirée. La pause de la soirée est jointe à celle du souper, totalisant une pause repas de 45 minutes

19.02 Horaire au Service des loisirs et de la vie communautaire

- a) La semaine normale de travail du manoeuvre aux loisirs est de quarante (40) heures par semaine selon l'horaire annuel de base préparé par l'Employeur exclusivement. Cet horaire pourra être modifié par l'Employeur sur préavis de deux (2) semaines après consultation avec le Syndicat. Dans le cas de force majeure un préavis raisonnable devra être donné en fonction de la situation.
- b) Tout salarié manoeuvre aux loisirs bénéficie de huit (8) heures de repos consécutives entre deux (2) quarts de travail.
- c) Tout salarié permanent manoeuvre aux loisirs bénéficie de quarante-huit (48) heures de repos hebdomadaire consécutives sur l'horaire planifié. À la discrétion de l'employé et dans le but d'effectuer du temps supplémentaire, cette période de repos peut être écourtée.
- d) L'Employeur n'a pas l'obligation de remplacer et peut assigner un seul manoeuvre aux loisirs (ou préposé aux plateaux sportifs) en cas d'absence de trois (3) heures et moins.

Modalités pour la confection des horaires aux aré纳斯

- e) Aux fins de la présente convention, une glace en « fonction » signifie que des activités sont en cours sur celle-ci;
- f) Sujet aux exceptions ci-dessous mentionnées, l'Employeur s'engage à ce que le manoeuvre aux loisirs soit toujours accompagné d'un autre manoeuvre ou d'un préposé aux plateaux sportifs lorsque la glace est en « fonction »;
- g) L'Employeur peut assigner un seul manoeuvre lorsque la glace n'est pas en fonction;

- h) Malgré ce qui précède, les salariés permanents manœuvres aux loisirs travaillant dans les arénes bénéficient d'un horaire hebdomadaire de quatre (4) jours d'une durée de dix (10) heures.

Modalités pour la confection des horaires aux glaces réfrigérées

- i) L'Employeur est libre d'assigner le nombre de manœuvres aux loisirs, pouvant être accompagné de préposés aux plateaux sportifs, selon son évaluation des besoins de main-d'œuvre;
- j) Malgré ce qui précède, l'Employeur s'engage à ce que le manœuvre aux loisirs soit toujours accompagné d'un autre manœuvre ou d'un préposé aux plateaux sportifs durant les plages horaires suivantes :
- de 17 h 00 à la fermeture durant la semaine;
 - de midi à la fermeture durant les fins de semaine.

19.03 Horaires à l'usine de traitement d'eau (UTE) et à l'usine de traitement des eaux usées (UTEU)

Se référer à l'annexe « C ».

19.04 Horaire à l'atelier mécanique

- a) La semaine normale de travail des mécaniciens-soudeurs est du lundi au vendredi, de 7 h 30 à 15 h 30.
- b) En fonction de ses besoins opérationnels, l'Employeur peut assigner les mécaniciens-soudeurs à un horaire particulier suivant les règles prévues à l'article 20 de la présente convention collective.
- c) Pour la période hivernale, deux (2) mécaniciens-soudeurs peuvent être affectés au quart de travail de nuit. Ces deux (2) affectations sont attribuées par ordre d'ancienneté. À défaut de volontaire, l'Employeur affectera les deux (2) mécaniciens-soudeurs détenant le moins d'ancienneté.
- d) Une pause de quinze (15) minutes est accordée le matin et l'après-midi. La pause de l'après-midi est jointe à celle du dîner, totalisant une pause repas de quarante-cinq (45) minutes.

Période de repos obligatoire

Un salarié qui a accompli quatorze (14) heures de travail doit quitter le travail pour une période d'au moins huit (8) heures.

Un salarié affecté à un quart régulier de jour qui doit travailler de nuit entre 23 h 00 et 7 h 00 pour un minimum de trois (3) heures de travail effectif peut demander un congé sans solde pour le reste de la journée, dans la mesure où il a effectué huit (8) heures travaillées.

ARTICLE 20 - HORAIRE PARTICULIER

- 20.01 a) Lorsque la nature du travail à accomplir pour les opérations prévues à l'article 24.03 exige une dérogation à l'horaire normal ou aux horaires planifiés établis à la présente

convention, l'Employeur peut établir un horaire particulier, du lundi au vendredi, différent de ceux visés à la convention, dont la durée ne doit pas excéder quarante (40) heures par semaine à raison de huit (8) heures par jour. Tout excédent d'heures sera payé à taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) mais sans prime.

- b) Lors d'un tel changement d'horaire, l'Employeur peut accorder au salarié qui en fait la demande un congé sans solde ou de maladie, au choix du salarié qui ne veut pas terminer son quart de travail débuté.
- 20.02 Le salarié doit être avisé de tout changement temporaire apporté à son horaire régulier au moins sept heures (7) avant le début de son nouvel horaire.
- 20.03 Le changement d'horaire des salariés se fait en tenant compte de leur ancienneté. Le salarié ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté par catégorie d'emploi. Dans le cas de refus, l'Employeur choisit en premier et par la suite, à tour de rôle, le ou les salariés ayant le moins d'ancienneté.
- 20.04 Pour les quarts de travail de douze (12) heures, les salariés ont droit à deux périodes de repos de trente (30) minutes payées pour prendre leur repas durant les heures de travail, et ce, après approximativement quatre (4) heures de travail consécutif.
- 20.05 Si l'opération de nettoyage du réseau d'aqueduc a lieu sur horaire particulier, la semaine de travail peut débuter le dimanche à 22 h 00.
- 20.06 Nonobstant ce qui précède, l'horaire de travail du salarié affecté aux opérations de balayage des rues et des trottoirs est de quarante (40) heures par semaine réparties en quatre (4) quarts de travail de soir d'une durée de dix (10) heures chacun :
- le quart de travail débutera à 15 h 00 pour se terminer à 1 h 00;
 - les salariés affectés à l'opération de balayage des rues et des trottoirs travailleront du lundi au jeudi, leur dernier quart de travail hebdomadaire se terminant à 1 h 00 le vendredi matin;
 - aucun temps supplémentaire ne sera rémunéré après huit (8) heures de travail dans une journée. Le cas échéant, le travail à temps supplémentaire sera applicable après la durée du quart de travail mentionné au paragraphe précédent;
 - les salariés appelés à travailler sur cet horaire particulier recevront, en plus de leur salaire régulier horaire, la prime prévue à l'article 24.02 a).
- 20.07 Horaire et règles particulières aux manœuvres aux loisirs
- a) Les parties conviennent que l'horaire de travail des manœuvres aux loisirs permanents est défini à l'article 19.02 de la convention collective actuellement en vigueur et l'horaire des aides généraux au Service des travaux publics est défini à l'article 19.01 de la convention collective actuellement en vigueur;
- b) Afin de combler les différentes absences prévues aux dispositions de la convention collective actuellement en vigueur (vacances, maladie, CNESST, congé parental, congés sociaux et autres) de même que pour répondre au surcroît de travail de la période estivale, les heures de travail des manœuvres aux loisirs surnuméraires seront attribuées par ancienneté jusqu'à quarante (40) heures par semaine pour ne pas engendrer de temps supplémentaire et seront réparties selon les besoins du service;

- c) Le plus ancien manoeuvre aux loisirs surnuméraire a la possibilité de travailler un plus grand nombre d'heures, mais l'horaire et le lieu de travail sont définis par l'Employeur;
- d) Les parties conviennent que les deux (2) manoeuvres aux loisirs surnuméraires les moins anciens ne bénéficieront pas de la priorité d'attribution présentée au paragraphe précédent car ils devront être disponibles pour effectuer des remplacements ou surcroît de travail.

20.08 Horaire et règles particulières lors de formation

- a) Le salarié requis de suivre une formation à l'extérieur de son lieu de travail, d'une durée équivalente à sa journée normale de travail, mais dont l'horaire diffère avec sa journée normale de travail, n'a pas droit au temps supplémentaire.
- b) Si la durée de la formation, incluant le temps de transport, est supérieure à la durée d'une journée normale de travail, le salarié sera rémunéré en temps supplémentaire pour la période excédant sa journée normale de travail.
- c) Le temps de transport est le temps réellement passé par le salarié pour se déplacer en tenant compte de l'état de la circulation. Il est de la responsabilité du salarié de documenter la durée de son transport et de fournir l'information exacte à la Ville.
- d) Lors d'une activité de formation à l'extérieur de la Ville, le temps prévu pour le repas n'est pas rémunéré et n'entre pas dans le calcul des heures travaillées pour la journée.
- e) À moins d'indication contraire de son supérieur immédiat, le salarié est tenu de se présenter au travail pour compléter sa journée de travail suite à une formation.
- f) Un salarié qui participe à une formation ne peut recevoir moins que l'équivalent d'une journée normale de travail.

ARTICLE 21 - ÉQUIPE DE GARDE À LA SECTION HYGIÈNE DU MILIEU (HDM)

Garde d'une équipe en hygiène du milieu (HDM)

- 21.01 L'équipe de garde de la section de l'hygiène du milieu du Service des travaux publics est composée de :
- un (1) préposé à l'aqueduc-égout;
 - un (1) opérateur de machinerie lourde;
 - deux (2) manoeuvres spécialisés.
- 21.02 Tous les salariés permanents et surnuméraires de la section hygiène du milieu sont admissibles et susceptibles d'effectuer des gardes, ainsi que tout autre salarié permanent d'une autre section dans la mesure où celui est qualifié pour effectuer le travail sans entraînement.
- 21.03 La période de travail couverte par l'équipe de garde correspond aux heures « en dehors » des heures régulières de travail à la convention collective.
- 21.04 Une période de garde pour laquelle un salarié offre sa disponibilité est du vendredi 15 h 30 au vendredi suivant 7 h 30.
- 21.05 Afin de déterminer les salariés qui seront de garde, l'Employeur procède à un affichage à chaque période de huit (8) semaines (ci-après « la Période »).

21.06 Le choix des plages se fera de la façon suivante :

Étape 1 : Sur une base volontaire :

1. par ordre d'ancienneté parmi les salariés permanents de la section HDM;
2. par ordre d'ancienneté parmi les salariés permanents d'une autre section dans la mesure où celui-ci est qualifié pour effectuer le travail sans entraînement;
3. par ordre d'ancienneté parmi les surnuméraires;

Étape 2 : Advenant un manque de volontaires :

4. les semaines de garde seront réparties équitablement entre les salariés permanents de la section HDM n'ayant pas offert de disponibilités pour la période en cours;
5. les semaines de garde seront réparties équitablement entre les salariés permanents de la section HDM pour la période en cours, en débutant la répartition par ordre inverse d'ancienneté.

21.07 En ce qui concerne les deux (2) affectations de manœuvre spécialisé sur l'équipe de garde, les salariés détenant ce titre d'emploi sont priorisés sur ces affectations par rapport aux salariés détenant un autre titre d'emploi et capables d'effectuer les tâches de manœuvre spécialisé en hygiène du milieu.

21.08 Il est loisible à deux salariés d'échanger leur garde. Ils doivent alors aviser le contremaître et obtenir son consentement.

21.09 Un salarié obtenant la formation OPA à la suite de la signature de la présente convention collective doit être disponible pour la garde tant et aussi longtemps que sa carte de compétence demeure valide.

21.10 Le salarié de garde peut également offrir sa disponibilité pour du temps supplémentaire sur des opérations de chargement de neige planifié. Il est toutefois entendu que le salarié de garde doit prioriser les besoins reliés à sa garde HDM advenant un appel alors qu'il travaille sur le chargement de la neige.

21.11 Les salariés de garde reçoivent une prime de disponibilité de deux dollars et trente-six de l'heure (2,36 \$/heure) pour l'année 2020, et la prime sera augmentée selon le pourcentage d'indexation salariale à chaque année.

21.12 Le salarié qui est de garde se trouve dans l'obligation de se présenter au travail dès que possible afin de répondre aux besoins des citoyens. Le salarié dispose d'un délai maximal de vingt (20) minutes, auquel s'ajoute son temps de déplacement entre son domicile et l'endroit où il est tenu de se présenter pour effectuer sa prestation de travail.

ARTICLE 22 - SALAIRES

22.01 Les salaires et classifications des salariés sont prévus aux annexes « B » et « D » des présentes.

22.02 Si le taux de salaire d'un salarié actuellement au service de l'Employeur est plus élevé que celui prévu pour lui à l'annexe « B », tel taux n'est pas diminué du seul fait de la mise en vigueur de la présente convention.

22.03 Il est entendu, par ailleurs, que les salariés permanents qui ne sont pas au maximum de leur classe salariale respective bénéficient de l'un des échelons de salaire figurant à l'annexe « B » en fonction du nombre d'années reconnues à chacun de ceux-ci.

22.04 Reconnaissance d'expérience

- a) L'Employeur peut reconnaître l'expérience acquise dans une autre entreprise d'un salarié nouvellement embauché si celle-ci est pertinente et en lien avec la fonction occupée au sein de l'Employeur.
- b) Une telle reconnaissance est uniquement permise pour les postes suivants :
 - les postes dont le pointage est de 400 et plus;
 - les postes qui requièrent un DEP;
 - le poste d'élagueur.
- c) Le salarié qui désire se faire reconnaître de l'expérience acquise dans une autre entreprise doit en faire la demande à l'Employeur et fournir les preuves requises.
- d) L'expérience acquise est reconnue dans un ratio 2 pour 1, c'est-à-dire que deux (2) années d'expérience pertinente équivalent à une (1) année d'expérience chez l'Employeur.
- e) Plus d'une expérience pertinente peut être reconnue et s'additionner. Le nombre d'années d'expérience doit avoir été complété et ne s'arrondit pas.
- f) Le salarié nouvellement embauché qui bénéficie du présent article ne peut recevoir un taux de salaire supérieur à l'avant-dernier échelon, et ce peu importe le nombre d'années qui lui est reconnu par l'Employeur.
- g) La reconnaissance d'expérience est utilisée uniquement à des fins salariales et n'est pas considérée dans le calcul de l'ancienneté et service continu.

22.05 Versements périodiques

- a) Tout salarié régi par les présentes est payé par dépôt direct auprès de son institution financière aux deux (2) semaines, le jeudi à 15 h 00.
- b) Les détails suivants apparaissent sur le talon de paie de chaque salarié :
 1. identification de l'emploi du salarié;
 2. ses nom(s) et prénom(s);
 3. la date et la période de paie;
 4. le nombre d'heures régulières;
 5. le nombre d'heures supplémentaires;
 6. le nombre d'heures avec prime;
 7. les déductions faites;
 8. le cumulatif des déductions faites à date au cours de l'année;
 9. le solde des jours de congé de maladie;

10. le solde des heures de vacances;
11. le montant net payé.

c) La période de paie est du dimanche au samedi inclusivement.

22.06 La classification des véhicules pour fins de rémunération des opérateurs de la machinerie de l'Employeur est déterminée à l'annexe « F » des présentes.

22.07 La date de fin de la dernière période de paie d'une année constitue la date de référence pour la gestion des différentes banques prévues aux présentes ainsi que pour le versement des augmentations de salaire.

ARTICLE 23 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

23.01 Tout travail exécuté en plus ou en dehors de l'horaire normal de travail ou de l'horaire de travail planifié ou après huit (8) heures de travail dans le cas d'horaire particulier est considéré comme du travail supplémentaire.

23.02 Attribution du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté aux salariés, en autant qu'ils puissent accomplir le travail requis immédiatement sans entraînement, selon l'ordre de priorité suivant :

- salarié permanent qui accomplit normalement le travail;
- salarié permanent du même groupe/section;
- salarié permanent détenant le plus d'ancienneté dans les groupes 1, 2, 3 et 5;
- salarié surnuméraire détenant le plus d'ancienneté dans les groupes 1, 2, 3 et 5;
- Salarié permanent des groupes 4 et 7;
- Salarié surnuméraire des groupes 4 et 7.

Pour les fins de cet article, par groupe nous entendons :

Groupe 1 : section hygiène du milieu

Groupe 2 : section voies publiques

Groupe 3 : section parcs, espaces verts et foresterie urbaine

Groupe 4 : section atelier mécanique

Groupe 5 : section édifices

Groupe 6 : section UTE et UTEU

Groupe 7 : section des loisirs et de la vie communautaire

Malgré ce qui précède, lorsque du temps supplémentaire est requis à l'usine de traitement d'eau (UTE), celui-ci est offert selon l'ordre suivant :

1. Au salarié permanent de l'UTE qui accomplit normalement le travail;
2. Par ancienneté aux autres salariés permanents de l'UTE aptes à accomplir immédiatement le travail requis sans entraînement;
3. Par ancienneté à un salarié surnuméraire en cours d'affectation à l'UTE et apte à accomplir immédiatement le travail requis sans entraînement;
4. Par ancienneté aux salariés permanents de l'UTEU aptes à accomplir immédiatement le travail requis sans entraînement;

5. Par ancienneté à un salarié surnuméraire en cours d'affectation à l'UTEU et apte à accomplir immédiatement le travail requis sans entraînement;

Malgré ce qui précède, le salarié (incluant le salarié surnuméraire) qui effectue le travail a priorité pour du temps supplémentaire si celui-ci est exécuté en continuité de son quart de travail.

23.03 Tout salarié rappelé au travail, après qu'il l'a quitté, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures de travail au taux applicable pourvu qu'il accepte d'accomplir durant ces heures tout travail disponible relevant de sa classification régulière et, si la classification dont relèvent les travaux pour lesquels il a d'abord été rappelé est différente de telle classification. Le minimum ci-avant ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement la journée normale de travail.

23.04 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

a) Service des travaux publics

1. À taux et demi (150 %) de façon générale.
2. À taux double le samedi pour toute heure additionnelle aux huit (8) premières heures.
3. À taux double le dimanche.
4. À taux double lors d'un jour férié prévu à l'article 31 de la présente convention collective, ceci sans préjudice à l'indemnité à laquelle le salarié peut avoir droit selon les dispositions de cet article.
5. À taux double lors de la période hivernale, pour toute heure travaillée lors d'une journée de congé hebdomadaire.

b) Services des loisirs et de la vie communautaire et UTE/UTEU

1. À taux et demi (150 %) de façon générale.
2. À taux double pour tout travail de plus de quatre (4) heures consécutives effectué lors d'une journée de congé. Si la journée de congé est un dimanche, le taux double s'applique à compter de la première heure travaillée.
3. À taux double lors d'un jour férié prévu à l'article 31 de la présente convention collective, ceci sans préjudice à l'indemnité à laquelle le salarié peut avoir droit selon les dispositions de cet article.
4. À taux double lors de la période hivernale, pour toute heure travaillée lors d'une journée de congé hebdomadaire.

23.05 Conversion des heures supplémentaires

À la demande du salarié, l'Employeur permet de convertir des heures supplémentaires en temps de congés cumulés proportionnellement au taux devant être rémunéré. Dans un tel cas,

la prise de congés cumulés doit être demandée par écrit vingt-quatre (24) heures avant la prise du congé à son supérieur immédiat.

L'accumulation de temps de congés cumulés selon ce qui précède ne peut excéder quatre-vingts (80) heures annuellement.

Les congés ainsi cumulés doivent être pris avant le dernier jour de la dernière période de paie annuelle. Dans l'éventualité où le salarié n'a pu bénéficier du congé cumulé selon ce qui précède avant le dernier jour de la dernière période de paie annuelle, les heures supplémentaires ainsi non utilisées lui seront payées à la dernière paie de décembre.

- 23.06 Lorsque l'Employeur décrète des mesures d'urgence, les salariés sont rappelés au travail selon la procédure prévue à l'article 23.02. S'il manque toujours des salariés après avoir effectué ladite procédure, les employés auront l'obligation de se présenter au travail par ordre inverse d'ancienneté.

Les salariés visés par l'unité de négociation qui sont appelés à travailler dans ces situations sont rémunérés au taux applicable.

ARTICLE 24 - PRIMES

24.01 Indexation

Toutes les primes payables en dollars en vertu de la présente convention collective sont indexées selon le même pourcentage et à la même fréquence que les augmentations salariales prévues à l'Annexe « B » de la présente convention collective.

24.02 Horaire particulier, transport de neige et autres

- a) Tous les salariés appelés à travailler sur un horaire particulier, soit un horaire autre qu'un de ceux prévus à l'article 19, recevront, en plus de leur salaire régulier horaire, une prime de quinze pour cent (15 %) pour le temps travaillé en dehors de l'horaire normal ou planifié.
- b) Ladite prime est à vingt-cinq pour cent (25 %) pour l'opération « transport de neige ». Si durant l'opération « transport de neige » l'Employeur se voit obligé de recomposer son personnel sur place en rajoutant l'opération « déblaiement », lesdits salariés déjà sur place et étant affectés dorénavant au déblaiement continuent d'être inclus sur la prime de vingt-cinq pour cent (25 %), et ce, au taux régulier.
- c) Il en est de même pour les opérations « déglacage de trottoirs », « épandage d'abrasif » et « dégagement - dégel de puisards » si les salariés effectuant normalement ce travail sont déjà affectés sur l'opération « transport de neige ». Advenant qu'il n'y ait pas suffisamment de salariés effectuant normalement les tâches prévues à cet alinéa, l'Employeur rappelle prioritairement les salariés affectés normalement à ces tâches avant tout autre salarié déjà sur l'opération « transport de neige ».

24.03 Opérations avec primes

- a) Section transport routier
 1. Balayage des rues et des trottoirs;
 2. Transport de neige;
 3. Lignage des rues et stationnement;

4. Éclairage des rues et parcs;
 5. Entretien du dépotoir à neige lors du transport de la neige;
 6. Travaux horticoles.
- b) Atelier mécanique
1. Entretien et réparation de la machinerie lors d'opération avec prime.
- c) Hygiène du milieu
1. Nettoyage du réseau d'aqueduc;
 2. Nettoyage du réseau d'égouts;
 3. Vidange des puisards.
- d) Après entente entre les parties, il peut y avoir d'autres opérations avec prime.

24.04 Temps supplémentaire

- a) Dans le cas où, au cours des travaux prévus à 24.03 sur horaire particulier, un salarié est appelé à exécuter un travail autre que ceux énumérés à 24.02, il est alors rémunéré à temps supplémentaire.
- b) Le salarié effectuant l'opération « transport de neige » ou « épandage d'abrasif » prévue à l'article 24.02 et étant affecté à une autre tâche tel que prévu à cet article n'est pas rémunéré à temps supplémentaire.

24.05 Signaleur à pied

Le signaleur à pied devant la souffleuse reçoit en plus une prime équivalente à cinq pour cent (5 %) de son taux horaire pour chaque heure travaillée.

24.06 Chef d'équipe

Tout salarié placé en charge d'une équipe reçoit une prime équivalente à cinq pour cent (5 %) de son taux horaire pour chaque heure où il a cette responsabilité. Cette prime est déjà incluse dans le salaire horaire du préposé à la signalisation, du préposé aqueduc-égout et des préposés à l'entretien préventif.

24.07 Surclassements

- a) Lorsque le mode de fonctionnement le requiert, les affectations suivantes mènent le salarié à un surclassement à la fonction de manœuvre spécialisé (370) :
- Salarié affecté au raclage de l'asphalte;
 - Salarié responsable d'un secteur d'horticulture;
 - Salarié le plus ancien ayant l'ordinateur lors du rinçage du réseau d'aqueduc;
 - Salarié affecté à l'enlèvement des mauvaises herbes.
- b) Un ouvrier ou le manœuvre spécialisé parcs (Bacs) qui désire réaliser des travaux de déneigement l'hiver en avise son supérieur. Telle affectation n'a lieu que sur demande de la personne salariée. En aucun temps l'Employeur ne peut forcer un ouvrier ou le manœuvre spécialisé parcs (Bacs) à effectuer du déneigement

- c) Un salarié qui est appelé à donner les contraventions lors d'opérations de déneigement est surclassé 280 ou rémunéré selon sa classe d'emploi si cette dernière est plus élevée.

ARTICLE 25 - RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE

- 25.01 a) À la signature de la convention et par la suite à chaque année, l'Employeur remet au Syndicat une copie de la police maîtresse et de ses amendements.
- b) À toutes les fois où il y a préparation du cahier de charges pour le renouvellement de la police d'assurance collective, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat dans un délai raisonnable afin de revoir avec ce dernier les bénéficiaires couverts par la police d'assurance. Le Syndicat transmet à l'Employeur ses représentations.
- c) De plus, à la demande du Syndicat, l'Employeur lui remet le cas échéant les expériences découlant de l'assurance vie et de l'assurance maladie.
- 25.02 Les bénéficiaires d'assurance maladie, d'assurance salaire et d'assurance invalidité long terme actuels sont maintenus. Les bénéficiaires reliés à la clause de mort accidentelle et mutilation sont également maintenus. Les bénéficiaires d'assurance vie de base de l'adhérent (employé) sont de cinquante-cinq mille (55 000,00 \$) dollars pour la durée de la présente convention.
- 25.03 Les bénéficiaires d'assurance vie pour le conjoint et les enfants sont portés à dix mille dollars (10 000,00 \$) pour le conjoint et cinq mille dollars (5 000,00 \$) par enfant en autant qu'il réponde aux exigences prévues dans la police d'assurance.
- 25.04 Pendant la durée de la présente convention, la police d'assurance doit prévoir que les frais de médicaments sont remboursés à quatre-vingt-dix pour cent (90 %).
- 25.05 L'Employeur contribue à raison de cinquante pour cent (50 %) au coût de l'assurance vie et de l'assurance maladie; il assume en entier le coût de l'assurance salaire court terme et le salarié assume le coût de l'assurance invalidité long terme.
- 25.06 Conformément à la situation actuelle, les salariés ayant dûment mandaté le Syndicat aux fins de la présente convention cèdent et transportent à l'avance à l'Employeur leur part de tout crédit pouvant être accordé sur la cotisation par la Commission d'assurance emploi du fait de l'enregistrement du régime d'assurance salaire et d'assurance invalidité long terme auprès de ladite commission.
- 25.07 Sauf dans le cas de litige entre l'assureur et le salarié, l'Employeur s'engage à avancer le montant prévu pour l'assurance salaire court terme (vingt-six (26) semaines), et ce, pour chacune des semaines pour lesquelles le chèque de la personne salariée est en retard. Dans tel cas, les prestations versées par l'assureur sont acquises à l'Employeur.
- 25.08 a) Pour un employé retraité d'avant ou au 21 janvier 2007, la Ville de Drummondville s'engage à contribuer au paiement de sa prime annuelle auprès de la RAMQ, suivant la couverture qu'il avait au 21 janvier 2007 soit : individuelle, couple, monoparentale ou familiale.
- b) Pour un employé retraité après le 21 janvier 2007 ou celui qui prendra dans le futur sa retraite, la Ville de Drummondville s'engage à contribuer au paiement de sa prime annuelle auprès de la RAMQ, suivant le plan de couverture individuelle, couple, monoparentale ou familiale en vigueur au moment de sa prise de retraite.

- c) La contribution de l'Employeur mentionnée au paragraphe 25.08 a) ou 25.08 b) est de l'ordre de 25 % du coût de la prime annuelle.
- d) Pour établir la contribution annuelle de l'Employeur, l'employé devra fournir annuellement une copie de l'annexe de son rapport d'impôt provincial, laquelle permet de connaître la prime versée par l'employé retraité à titre de contribution à la Régie de l'assurance maladie du Québec. Cette preuve devra être déposée au plus tard le 1er mai suivant la production du rapport d'impôt. L'Employeur remboursera à l'employé retraité le montant concerné suivant le pourcentage mentionné à l'article 25.08 c), le ou avant le 1er juin qui suit la réception de la preuve.
- e) Une fois établi que la contribution de l'employé retraité et/ou des personnes concernées est la contribution maximale en vertu de la Loi, la production de preuve n'est plus requise.
- f) L'Employeur s'engage à rembourser la contribution fixée aux présentes pour l'employé retraité qui est en droit d'en bénéficier, et ce, même si ledit employé retraité s'inscrit au régime d'assurance collective de son conjoint plutôt qu'à celui de la RAMQ. Dans ces cas, la contribution de l'Employeur est limitée à celle qu'il aurait dû verser pour la RAMQ.
- g) La contribution mentionnée dans les paragraphes précédents cesse dès que les personnes concernées atteignent l'âge de 65 ans.

ARTICLE 26 - RÉGIME COLLECTIF DE RETRAITE

26.01 Contribution

- a) L'Employeur s'engage à ne jamais contribuer au régime collectif de retraite moins que la contribution régulière du salarié audit régime.
- b) L'Employeur s'engage à maintenir sa contribution actuelle (31 décembre 1989) au régime collectif de retraite, qui est de dix pour cent (10 %).

26.02 Âge de la retraite et autres considérations

- a) L'âge normal de la retraite est de soixante-cinq (65) ans. Cependant à compter du premier janvier 1986, le salarié peut prendre sa retraite à compter de l'âge de soixante (60) ans, et ce, sans pénalité ou réduction actuarielle.
- b) Également, à compter du premier janvier 1998, le salarié peut prendre sa retraite à condition que la somme de son âge et de ses années de participation totalise quatre-vingt-cinq (85), et ce, sans pénalité et réduction actuarielle de la rente.
- c) Le salaire final est égal à la moyenne des salaires au cours des trois (3) années de participation les mieux rémunérées parmi les dix (10) années de participation précédant la date de retraite, de cessation de service ou du décès, selon le cas.
- d) Aux fins de comptabilité au régime, les participants des catégories 1 et 2 forment une catégorie distincte, et ce, tant que les dispositions du régime demeurent uniformes pour ces deux catégories.
- e) Dans l'éventualité où une évaluation actuarielle révèle que la cotisation de l'Employeur globale au régime devrait excéder 10 % pour le maintien des bénéfices consentis au présent régime et que cet excédent résulte en tout ou en partie du coût propre

attribuable aux catégories 1 et 2, la partie de l'excédent attribuable à ces catégories est alors à la charge des participants de ces catégories au lieu d'être à la charge de l'Employeur et vient hausser la cotisation salariale (7 %).

- f) Aucune modification des clauses touchant les bénéficiaires des salariés des catégories 1 et 2 ne peut être apportée sans l'accord écrit du Syndicat.

26.03 Indexation

L'indexation de la rente du retraité est celle établie au règlement 2958 adopté par la Ville de Drummondville et ses amendements, s'il y a lieu. La rente est indexée au premier (1^{er}) janvier de chaque année.

26.04 Préavis

Une personne salariée désirant prendre sa retraite avise le Service du capital humain au moins trois (3) mois avant la date effective de sa retraite, excluant du calcul la durée des vacances et des congés maladie accumulés. Ce délai n'est cependant pas de rigueur.

26.05 Retraite progressive

- a) Une personne salariée peut se prévaloir de la retraite progressive aux conditions cumulatives ci-après mentionnées :

- 1) Une entente écrite doit intervenir entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié. L'entente entre en vigueur dans les soixante (60) jours de la réception de la demande et doit être acheminée au comité de retraite;
- 2) Un seul salarié par service peut se prévaloir de la retraite progressive;
- 3) Le salarié doit détenir un poste permanent à temps complet lors de l'envoi de sa demande;
- 4) Le salarié doit être âgé d'au moins soixante (60) ans et compter vingt (20) ans révolus de participation dans le régime de retraite de l'Employeur;
- 5) La durée maximale de la retraite progressive est de deux (2) ans. À la fin de l'entente et à un maximum de soixante-cinq (65) ans, le salarié prend sa retraite irrévocablement;
- 6) Selon les besoins du service, la période de travail ainsi que le salaire sont réduits sur la base de quatre-vingts pour cent (80 %) d'un poste permanent à temps complet, soit quatre (4) jours par semaine;
- 7) La journée de congé est déterminée dans l'entente écrite mais peut être l'objet d'une modification après un préavis au salarié de cinq (5) jours de calendrier.

- b) Remplacement de la journée :

- 1) L'Employeur n'est pas tenu de remplacer un salarié pour la journée de congé, objet de la retraite progressive.

- c) Cotisation au régime de retraite :

- 1) La cotisation au régime de retraite est versée sur la base du salaire réduit;

- 2) Les années de participation dans le régime de retraite du salarié s'accumulent sur la base du salaire réduit par rapport au salaire à temps complet, soit à raison de quatre-vingts pour cent (80 %) pour chaque année de retraite progressive.
- d) Fin de l'entente :
- 1) L'entente écrite prend fin dans les cas suivants :
 - i) De consentement écrit entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié;
 - ii) Retraite anticipée, démission, mise à pied, congédiement, décès.
 - 2) La journée de retraite progressive est sans solde ou est compensée par un emprunt personnel au régime de retraite par le salarié tel que prévu dans le régime actuel de retraite, et ce, sans frais pour l'Employeur. Advenant la modification de cette partie du régime de retraite, cette modification aura préséance;
 - 3) Le salarié qui bénéficie d'une retraite progressive obtient les avantages sociaux prévus à la convention collective au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 27 - ALLOCATION AUTOMOBILE

27.01 Le salarié requis par l'Employeur d'utiliser son automobile, pour l'exercice de sa fonction, reçoit le taux du kilomètre, avec le minimum par sortie autorisée, adopté par résolution par le conseil municipal pour l'ensemble des employés de l'Employeur.

ARTICLE 28 - ACHAT D'OUTILS

28.01 En considération qu'ils doivent fournir les outils requis pour l'exécution de leur métier pour l'Employeur, les mécaniciens-soudeurs, plombiers et électriciens peuvent être remboursés pour l'achat de leurs outils personnels fournis en application du présent paragraphe. Ledit remboursement est payable par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives et selon les montants maximums indiqués au paragraphe suivant. Il est bien entendu que les autres salariés ne sont pas tenus de fournir des outils personnels pour l'exécution de leur travail pour l'Employeur.

Les montants prévus pour la durée de la présente convention collective sont les suivants :

- 420 \$ pour les plombiers et les électriciens et 620 \$ pour les mécaniciens-soudeurs en 2020;
- 440 \$ pour les plombiers et les électriciens et 640 \$ pour les mécaniciens-soudeurs en 2021;
- 460 \$ pour les plombiers et les électriciens et 660 \$ pour les mécaniciens-soudeurs en 2022;
- 480 \$ pour les plombiers et les électriciens et 680 \$ pour les mécaniciens-soudeurs en 2023;
- 500 \$ pour les plombiers et les électriciens et 700 \$ pour les mécaniciens-soudeurs en 2024;

- 520 \$ pour les plombiers et les électriciens et 720 \$ pour les mécaniciens-soudeurs en 2025;
- 540 \$ pour les plombiers et les électriciens et 740 \$ pour les mécaniciens-soudeurs en 2026;
- 560 \$ pour les plombiers et les électriciens et 760 \$ pour les mécaniciens-soudeurs en 2027.

28.02 Pour les fins d'établir la valeur desdits outils, l'Employeur procédera à une évaluation des coffres d'outils des plombiers, électriciens et mécaniciens-soudeurs par un évaluateur déterminé par les parties aux trois (3) ans.

ARTICLE 29 - PAIE DE SERVICE

29.01 Une paie de service est payée à tous les salariés permanents visés par la convention collective. Le paiement s'effectue sur la base d'une (1) journée de salaire par tranche de cinq (5) années de service complétées au dernier jour de la dernière période de paie annuelle avec un maximum de cinq (5) jours. Ce paiement est effectué avec la première paie de décembre aux salariés alors en fonction à condition qu'ils aient été présents au moins cent (100) jours dans l'année de paie en cours. Les seules journées d'absence comptabilisées sont celles pour congé sans solde.

ARTICLE 30 - VACANCES PAYÉES

30.01 Tout salarié ayant, au début de la première (1^{ère}) période de paie de l'année, moins d'un (1) an de service a droit à un (1) jour de vacances par mois complet de service actif à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours, avec paie de vacances équivalant à quatre pour cent (4 %) du salaire de base régulier gagné depuis son embauche jusqu'au dernier jour de la dernière période de paie de l'année inclusivement.

30.02 Échelle de vacances

Tout salarié ayant, au début de la première (1^{ère}) période de paie de l'année, un (1) an d'ancienneté a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances payés qui augmentent proportionnellement selon le tableau suivant :

<u>Années</u>	<u>Jours</u>	<u>Équivalence</u>	<u>%</u>
1	10	2 semaines	4,0 %
3	15	3 semaines	6,0 %
6	20	4 semaines	8,0 %
8	21	4 semaines et 1 jour	8,4 %
9	22	4 semaines et 2 jours	8,8 %
11	23	4 semaines et 3 jours	9,2 %
13	24	4 semaines et 4 jours	9,6 %
15	25	5 semaines	10,0 %
17	26	5 semaines et 1 jour	10,4 %
19	27	5 semaines et 2 jours	10,8 %
21	28	5 semaines et 3 jours	11,2 %
23	29	5 semaines et 4 jours	11,6 %
25	30	6 semaines	12,0 %

30.03 Fractionnement du congé

Il est loisible à tout salarié de fractionner une (1) semaine de vacances en journées de vacances après avoir soumis sa demande au chef de service, dans un délai raisonnable, en autant que la demande de vacances ne porte pas préjudice au bon fonctionnement du service.

30.04 Paie de vacances

- a) La paie de vacances des salariés visés par la disposition 30.02 ci-avant est déterminée comme suit : pour les vacances, auxquelles un salarié a droit, il reçoit le pourcentage du salaire de base régulier annuel, pourcentage qui apparaît à l'article 30.02 et ce, pour l'ensemble de ses vacances.

La rémunération pour telles vacances s'établit sur le salaire de base régulier gagné au cours de l'année de paie précédente excluant le temps supplémentaire et la rémunération pour les opérations avec primes prévues aux articles 24.02 et 24.03.

Le salaire de base régulier inclut :

- les congés fériés;
 - les vacances;
 - la prise de congé de maladie de dix (10) jours et moins;
 - les primes prévues aux articles 24.05 et 24.06;
 - les congés sociaux;
 - les activités syndicales payées par l'Employeur;
 - les congés parentaux prévus à l'article 34.03 a);
 - les congés en temps cumulés.
- b) Pour les fins d'application des présentes, il n'est pas tenu compte des absences au travail dues à la maladie, lésion professionnelle, maternité, congé parental, affaires syndicales selon l'article 9 excluant l'article 9.05 et le congé sans solde de trente (30) jours et moins. Dans une telle situation, le salarié bénéficie du plus avantageux entre le calcul de sa paie de vacances au pourcentage du salaire de base régulier tel que mentionné au paragraphe a) ou une paie proportionnelle au nombre de semaines et de jours auxquels il a droit (équivalence) en fonction de son ancienneté sur la base du salaire régulier d'une semaine normale de travail selon le poste qu'il détient.
- c) Le salarié qui va compléter sa 3^e, 6^e, 8^e, 9^e, 11^e, 13^e, 15^e, 17^e, 19^e, 21^e, 23^e ou 25^e année d'ancienneté au cours de l'année est réputé avoir son ancienneté pour fins de vacances au premier (1^{er}) jour de la première (1^{ère}) période de paie de la même année et il a droit de prendre la semaine, la ou les journées supplémentaires qui lui échoient dès cette même année de prise de vacances.
- d) Nonobstant le paragraphe b), lors de toute période d'invalidité, le salarié continue d'accumuler les bénéfices de vacances durant les douze (12) mois consécutifs où survient l'invalidité.
- e) Dans l'éventualité où la période d'invalidité se prolonge au-delà des douze (12) mois consécutifs, les bénéfices de vacances seront calculés au prorata du temps travaillé pour les périodes excédentaires à la période précitée le cas échéant. Il est toutefois bien entendu qu'en aucun temps les bénéfices consentis par cette disposition ne peuvent être inférieurs à ceux octroyés par la *Loi sur les normes du travail*.
- f) Dans l'éventualité où le salarié a en banque un résiduel de vacances non prises au moment où se déclare l'invalidité, ce salarié ne perd pas ce résiduel de vacances,

celui-ci étant reporté à son retour au travail, incluant les vacances cumulées tel que prévu au paragraphe d). Ces vacances sont prises après entente entre le salarié et son directeur, ce dernier ne pouvant refuser sans raison valable.

30.05 Affichage des vacances

- a) Les règles d'affichage de vacances ci-dessous mentionnées sont applicables à l'ensemble des services de l'Employeur.
- b) Les vacances sont prises entre le premier (1^{er}) jour de la première (1^{ère}) période de paie et le dernier jour de la dernière période de paie de l'année et accordées selon les modalités ci-après énumérées :

Première (1^{ère}) période d'affichage

- 1.
 - a) entre le 1^{er} septembre et le 15 septembre, l'Employeur affiche les possibilités de périodes individuelles de vacances pour la période de janvier à mai;
 - b) entre le 15 septembre et le 30 septembre, l'Employeur détermine les dates de prise des vacances pour la période de janvier à mai, ceci en tenant compte des choix exprimés par ordre d'ancienneté, de même que des besoins des services;
 - c) Le 15 octobre, il y a affichage des dates individuelles de vacances.

Deuxième (2^e) période d'affichage

- 2.
 - a) entre le 1^{er} mars et le 15 mars, l'Employeur affiche les possibilités de périodes individuelles de vacances pour la période de juin à décembre;
 - b) entre le 15 mars et le 1^{er} avril, l'Employeur détermine les dates de prise des vacances pour la période de juin à décembre, ceci en tenant compte des choix exprimés par ordre d'ancienneté, de même que des besoins des services;
 - c) Le 15 avril, il y a affichage des dates individuelles de vacances.

30.06 Vacances usines traitement d'eau (UTE et UTEU)

- a) Les vacances des salariés de l'usine de traitement d'eau et de l'usine de traitement des eaux usées sont accordées selon le régime ci-après :

Bénéfices pris entre le 15 juin et le 15 septembre :

- 1. entre le 15 avril et le premier (1^{er}) mai, l'Employeur affiche les possibilités de périodes individuelles de vacances, lesquelles sont sur une base hebdomadaire avec un minimum de deux (2) semaines;
- 2. les salariés expriment leur préférence parmi ces possibilités de périodes individuelles;
- 3. l'Employeur détermine ensuite les périodes individuelles de vacances jusqu'à concurrence de deux (2) semaines par salarié, en tenant compte de l'ancienneté. Il est bien entendu, toutefois, que pas plus d'un (1) opérateur par

usine (incluant l'aide-opérateur à l'UTE) ne peut être en vacances en même temps sauf si, après analyse des besoins du service par le chef d'exploitation de l'usine, ce dernier autorisait un deuxième salarié à prendre ses vacances dans la même période;

4. le 15 mai, il y a affichage des périodes individuelles attribuées selon ce qui précède;
5. si, lors de cet affichage du 15 mai, il se révèle qu'il y a encore des périodes individuelles qui sont disponibles, les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent, dans les sept (7) jours suivants, exprimer leur préférence pour compléter la prise de leurs bénéfices de vacances; dans les cinq (5) jours suivants, l'Employeur détermine l'attribution de ces périodes individuelles disponibles, en tenant compte de l'ancienneté et des modalités ci-avant décrites.

Bénéfices pris hors de la période du 15 juin au 15 septembre :

1. Pour tous les bénéfices pris hors de la période du 15 juin au 15 septembre et fixés après le délai accordé à l'article 30.06 a), alinéa 5., tels bénéfices sont accordés à un temps convenu entre l'Employeur et le salarié, le tout suivant la date de dépôt de la demande quant à la priorité de choix ;
2. Dans l'application des dispositions précédentes, les opérateurs et opérateurs de relève constituent un groupe distinct de celui composé : du préposé à l'entretien préventif de l'UTE, du préposé instrumentation et contrôle de l'UTE et du préposé à l'entretien préventif de l'UTEU De ce dernier groupe, un salarié à la fois de l'UTE peut être en vacances.

30.07 Dispositions diverses

Sous réserve des autres dispositions du présent article 30, un salarié peut prendre toutes ses semaines de vacances de façon consécutive, en autant que les besoins du service le permettent.

30.08 Sauf entente contraire avec l'Employeur, les bénéfices de vacances prévus au présent article 30 doivent être pris entre le premier (1^{er}) jour de la première (1^{ère}) période de paie et le dernier jour de la dernière période de paie de l'année où ils deviennent dus et ne peuvent ainsi être cumulés d'une année à l'autre.

30.09 À l'occasion de ses vacances, le salarié reçoit sa paie de vacances conformément aux modalités prévues à la clause 22.05.

30.10 Tout salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés à la date de son départ.

30.11 a) Nonobstant ce qui précède dans le présent article, il est entendu que, entre le 1^{er} décembre et le 1^{er} avril, un maximum de deux (2) salariés à la fois sont absents par section pour fins d'application du bénéfice de vacances prévu ci-avant, soit pour le Service des loisirs et de la vie communautaire ainsi que pour les sections hygiène du milieu, voies publiques, parcs et espaces verts, atelier mécanique et pour les usines de traitement des eaux. Concernant la section des édifices, un (1) salarié par titre d'emploi peut s'absenter pour fins d'application du bénéfice de vacances prévu ci-avant à la fois, à l'exception de l'agent technique qui est jumelé au plombier.

- b) Par contre, entre le 23 décembre et le 3 janvier, un salarié ne peut prendre qu'un maximum d'une (1) semaine de vacances et ne peut y accoler des congés fériés ou du temps cumulé entre ces deux (2) dates, sauf si un ou plusieurs congés fériés sont déjà prévus pour les autres salariés à la date prévue du retour ou à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié. Le salarié peut accoler des congés fériés et/ou congé compensatoire avant le 23 décembre s'il obtient la première (1^{ère}) semaine ou après le 3 janvier s'il obtient la deuxième (2^e) semaine.

30.12 Pour fins d'application du présent article, il est bien entendu que chaque semaine de vacances complète se prend de façon continue débutant le dimanche 00 h 01 jusqu'au samedi 24 h 00, sauf lorsque les vacances sont fractionnées en jours comme prévu à l'article 30.03.

ARTICLE 31 - CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

31.01 Les congés fériés payés suivants sont accordés :

- jour de l'An
- lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- fête nationale du Québec
- fête du Canada
- fête du Travail
- lendemain de la fête du Travail
- Action de grâce
- veille de Noël
- Noël
- lendemain de Noël
- veille du jour de l'An
- toute autre journée proclamée fête civique par l'Employeur.

31.02 Le tableau de l'annexe « G » fixe les dates des congés fériés payés mentionnés à l'article 31.01, et ce, pour la durée de la présente convention collective et l'année suivant son échéance. Cette annexe a été conçue selon les paramètres suivants :

- Dans le cas où un des jours ci-dessus survient un samedi ou un dimanche, le congé est reporté un jour ouvrable qui suit;

31.03 Pour tout congé férié payé ci-dessus, le salarié bénéficie du salaire régulier qu'il recevrait normalement s'il n'y avait pas de tel congé.

31.04 Nonobstant ce qui précède aux fins du présent article, un (1) jour de congé correspond à l'équivalent de huit (8) heures de travail pour les salariés dont l'horaire de travail est de quarante (40) heures par semaine.

31.05 L'Employeur convient d'offrir aux salariés permanents du Service des loisirs et de la vie communautaire et aux opérateurs permanents de l'UTE la possibilité de travailler un jour férié pour lequel il est prévu à l'horaire de base annuel avant de l'offrir à un salarié surnuméraire.

31.06 Lorsqu'un opérateur à l'UTE est appelé à travailler selon son horaire normal lors d'un congé férié payé, uniquement sur un quart débutant durant ce dernier (7 h 00 à 19 h 00 ou 19 h 00 à 7 h 00), il reçoit douze (12) heures à taux de salaire double pour ses heures de travail plus le paiement de la fête correspondant à huit (8) heures à taux de salaire simple. De plus, pour

ces derniers, la date d'observance des congés fériés payés correspond au jour de leur survenance et non à une date reportée comme peut en témoigner le tableau de l'annexe « G ».

31.07 Lorsqu'un manoeuvre aux loisirs est appelé à travailler selon son horaire normal lors d'un congé férié payé, uniquement sur un quart débutant durant ce dernier (6 h 00 à 16 h 00 ou 16 h 00 à 2 h 00), il reçoit dix (10) heures à taux de salaire double pour ses heures de travail plus le paiement de la fête correspondant à huit (8) heures à taux de salaire simple. De plus pour ces derniers, la date d'observance des congés fériés payés correspond au jour de leur survenance et non à une date reportée comme peut en témoigner le tableau de l'annexe « G ».

31.08 Report du congé férié

- a) Lorsque l'un de ces congés survient pendant les congés annuels (vacances) du salarié, le salarié ne perd pas ce congé férié payé; il est alors reporté à une date ultérieure, payé à taux régulier, selon son choix, après entente avec l'Employeur.
- b) Sous réserve de l'autorisation du responsable de l'usine, le salarié travaillant à l'usine de traitement d'eau, devant travailler lors de ces jours de congé pourra plutôt que de recevoir paiement de la fête selon l'article 31.06 reporter un maximum de quarante-huit (48) heures de congés mentionnés au paragraphe 31.01 en autant que ces journées reportées soient prises en congé sur semaine seulement et par bloc de douze (12) heures consécutives à la fois.
- c) Dans le cas où un salarié à l'usine de traitement d'eau ou à l'usine de traitement des eaux usées veut reporter ces jours la fin de semaine, un seul salarié à la fois pourra se prévaloir de ce bénéfice, et dans tous les cas, jamais lorsqu'un opérateur est déjà en congé cette fin de semaine selon les dispositions de l'annexe « C ». En cas de conflit entre les salariés, l'ancienneté prévaut entre eux afin de déterminer lequel pourra se prévaloir de ce bénéfice.
- d) En ce qui concerne l'usine de traitement des eaux usées, le congé férié payé du salarié ne pourra être reporté lors de sa fin de semaine planifiée sauf s'il y a entente avec l'Employeur.

31.09 Droit au bénéfice du congé férié

- a) Pour bénéficier d'un congé férié payé prévu au présent article 31, le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement ledit congé.
- b) Toutefois, le salarié ne perd pas le bénéfice du congé férié payé, malgré une absence du travail un des deux (2) jours ci-avant ou les deux (2) jours lorsque :
 - 1. il a obtenu de l'Employeur la permission écrite de s'absenter;
 - 2. il est absent en vertu des articles 9 et 32 de la présente convention;
 - 3. ledit congé férié payé survient au cours des quatre (4) premières semaines d'une absence pour cause de maladie ou d'accident;
 - 4. le salarié est en congé hebdomadaire durant l'une ou les deux journées.

31.10 Advenant qu'un salarié permanent n'ait pas la possibilité d'effectuer quarante (40) heures en raison de jours fériés, celui-ci peut combler ses heures à taux simple ou prendre des heures

en banque (le cas échéant). Pour ce faire, il est de la responsabilité du salarié de communiquer avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 32 - CONGÉS SOCIAUX

32.01 Congés pour mariage et décès

- a) Le salarié peut s'absenter sans perte de salaire dans les circonstances suivantes :
1. lors de son mariage, cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
 2. lors du mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur, du frère ou de la sœur du conjoint ou de la personne qui en tient lieu, un (1) jour, soit celui dudit mariage;
 3. Lors du décès du conjoint ou de la personne qui en tient lieu, d'un enfant ou enfant à charge, cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou quarante (40) heures pour les salariés travaillant sur des horaires de dix (10) heures ou de douze (12) heures;
 4. Lors du décès du père, de la mère, cinq (5) jours dont quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire ou trente-deux (32) heures pour les salariés travaillant sur des horaires de dix (10) heures ou de douze (12) heures;
 5. À l'occasion du décès d'un frère, d'une sœur, cinq (5) jours dont trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire du jour du décès au jour des funérailles qui est le dernier jour octroyé. Et à l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du gendre, de la bru, de son grand-père, de sa grand-mère ou d'un grand-parent du conjoint, d'un petit-enfant : trois (3) jours ouvrables du jour du décès au jour des funérailles, qui est le dernier jour octroyé;
 6. Si un des jours mentionnés aux paragraphes 3, 4 et 5 coïncide avec un jour de congé annuel prévu à l'article 30, le salarié ne perd pas ce congé et voit automatiquement ses vacances prolongées du nombre de jours tombant pendant sa période de congé annuel;
 7. Un salarié a droit à une (1) journée d'absence additionnelle, si le lieu des funérailles se situe à plus de 500 km de sa résidence.

32.02 Droit aux bénéfices des congés sociaux

- a) Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit :
1. aviser son supérieur immédiat préalablement à son absence ou à son départ du travail; dans les cas prévus aux alinéas 1) et 2) de la disposition 32.01, l'avis doit être donné au moins deux (2) semaines avant l'événement;
 2. fournir la preuve de l'événement donnant lieu à l'absence si l'Employeur le demande;
 3. pour les congés prévus aux alinéas 3), 4) et 5) de la disposition 32.01, les jours de congé se calculent à compter de la date du décès; toutefois dans les

cas particuliers après entente avec l'Employeur les journées de congé prévues à ces alinéas peuvent se calculer autrement.

32.03 Congé lié à la sélection au sein d'un jury

- a) Tout salarié permanent ou à l'essai qui est absent de son travail afin de participer à la sélection pour devenir membre d'un jury ou parce qu'il agit comme juré reçoit, au cours de cette période d'absence, le salaire régulier qui lui aurait été versé pour les heures normalement travaillées durant ladite période, moins les montants d'argent dont il bénéficie comme juré pour la même période.
- b) Pour avoir droit au bénéfice prévu au paragraphe qui précède, le salarié doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la Cour, fournir la preuve des montants d'argent qu'il reçoit en tant que juré et retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré par la Cour.

ARTICLE 33 - ABSENCE POUR MALADIE OU RAISONS FAMILIALES

- 33.01 a) Au premier (1^{er}) jour de la première (1^{ère}) période de paie de l'année, il est accordé à tout salarié permanent un crédit de quatre-vingts (80) heures de congé utilisables notamment pendant les cinq (5) premières journées de toute absence au cours de l'année pour cause de maladie ou d'accident personnel autre que ceux visés à l'article 13 ou pour raisons familiales. Si pour quelque raison que ce soit, le salarié n'a plus de journée disponible alors qu'il s'absente pour cause de maladie ou d'accident autres que ceux visés à l'article 13, les quarante (40) premières heures de l'absence sont prises au choix de l'employé à même ses vacances, ses heures cumulées ou sans solde et à défaut de solde disponible, sont sans solde. Ces jours de congé ne sont pas payables au salarié absent pendant toute l'année.
- b) Le total de quatre-vingts (80) heures mentionné au paragraphe précédent est le même pour tous les salariés permanents, et ce, peu importe la durée normale de leurs quarts de travail.
- c) Le salarié qui acquiert le statut de salarié permanent durant l'année se voit attribuer, à la date où il obtient tel statut, un crédit d'autant de jours de congé ainsi utilisables qu'il y a de mois complets à écouler jusqu'à la fin de l'année, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingts (80) heures.
- d) Toute heure d'absence utilisée selon les modalités établies ci-avant sera payée à salaire régulier.
- e) Les heures de congés maladie peuvent se prendre par tranche de quinze (15) minutes.
- f) Les heures de congé de maladie ne sont pas cumulatives d'année en année.

33.02 Congés de maladie pour un salarié à la fin d'emploi

- a) Advenant la fin d'emploi d'une personne salariée titulaire d'un poste permanent en cours d'année, le nombre de jours de congé de maladie qu'elle se verra rembourser sera calculé en fonction de la date de départ de la personne salariée de la manière suivante.

Si la date de départ de la personne salariée est :

Le 1 ^{er} février :	8 heures
Le 1 ^{er} mars :	16 heures
Le 1 ^{er} avril :	24 heures
Le 1 ^{er} mai :	32 heures
Le 1 ^{er} juin :	40 heures
Le 1 ^{er} juillet :	48 heures
Le 1 ^{er} août :	56 heures
Le 1 ^{er} septembre :	64 heures
Le 1 ^{er} octobre :	72 heures
Le 1 ^{er} novembre :	80 heures
Le 1 ^{er} décembre :	80 heures

- b) Le nombre de jours au paragraphe a) sera réduit du nombre de jours déjà utilisés par le salarié pendant la période du premier (1^{er}) jour de la première (1^{ère}) période de paie jusqu'à la date de départ de l'année en cours.
- c) Le nombre de jours de congés de maladie non utilisés par le salarié tel que calculé aux 2 derniers paragraphes sont monnayés à raison de cent pour cent (100 %) du salaire régulier de celui-ci.
- d) Advenant que le nombre de journées déjà utilisées par le salarié entre le premier (1^{er}) jour de la première (1^{ère}) période de paie de l'année et la date de départ soit supérieur au nombre de jours prévu en a), ces journées seront déduites du nombre de journées payables sur la dernière paie de la personne salariée.
- e) Si, par ailleurs, un salarié a encore à son crédit des jours de congé de maladie au dernier jour de la dernière période de paie de l'année, tels jours lui sont monnayés à raison de cent pour cent (100 %) de son salaire régulier à cette date.
- 33.03 Nonobstant ce qui précède, le salarié qui a à son crédit des jours de congé de maladie au dernier jour de la dernière période de paie de l'année et qui ne désire pas que ces jours lui soient payés à la dernière paie de l'année tel que stipulé précédemment, peut, à sa demande écrite, accumuler en banque le nombre de jours à son crédit. Toutefois, l'accumulation possible en banque ne peut en aucun temps être supérieure à l'équivalent de 480 heures de congé de maladie. Ladite accumulation n'est toutefois payable qu'au départ définitif du salarié et au taux de salaire régulier à la date du départ.
- 33.04 Toute absence pour cause de maladie autre que celles visés à l'article 13 et dont la durée excède deux (2) jours doit être justifiée par un certificat médical signé par un médecin, si l'Employeur le demande au préalable. En cas d'abus, l'Employeur peut demander un certificat médical en tout temps, et ce, préalablement au retour du salarié.
- 33.05 a) Dans tous les cas où il entretient des doutes raisonnables et sérieux quant à la capacité d'exercer un emploi ou dans le cas d'absences répétées, l'Employeur peut faire examiner le salarié par un médecin de son choix. Le médecin indique si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre son travail.
- b) Lors d'un tel examen, le salarié peut se faire représenter par son propre médecin. Si ce dernier et le médecin de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils doivent s'entendre entre eux pour désigner un troisième médecin qui, suite à son examen du salarié, rend une décision finale liant les parties. Les honoraires de ce troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et le salarié en cause.

33.06 Il est bien entendu qu'aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme limitant ou restreignant le droit de l'Employeur de vérifier ou de faire vérifier, à ses frais, d'une façon autre que celles prévues, l'état d'un salarié absent.

33.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions de l'article 13 de la présente convention n'affectent pas les crédits de congé de maladie existants en faveur du salarié.

ARTICLE 34 - DROITS PARENTAUX

34.01 Congé durant la grossesse

La salariée enceinte a droit à des absences d'une durée maximale de trois (3) heures par visite sans perte de rémunération pour les visites chez un professionnel de la santé.

34.02 Congé de maternité

Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire selon les modalités suivantes :

- a) La salariée doit donner, par écrit, à l'Employeur, un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité en indiquant la date de début du congé et la date de retour.
- b) Le préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le certificat peut être vérifié par le médecin de l'Employeur.
- c) La salariée a droit à une période continue de congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- d) À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger, par écrit, de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

34.03 Congé de paternité

- a) Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance. Ce congé ne peut pas être fractionné sauf dans les cas spécifiés par la Loi.
- b) Le salarié doit donner, par écrit, un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de paternité en indiquant la date du début du congé et la date de retour. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- c) Le salarié a également droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence suite à une naissance ou à une adoption ou le cas échéant l'interruption de grossesse, payé à cent pour cent (100 %).

34.04 Congé parental

- a) Le père ou la mère d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à cinquante-deux (52) semaines continues. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé.
- b) Le congé parental ne peut pas commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, avant la semaine où l'enfant est confié au salarié. Il ne peut pas non plus débiter avant la semaine où le salarié quitte son travail pour aller chercher l'enfant à l'extérieur du Québec.
- c) Le congé parental s'ajoute au congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines et au congé de paternité d'une durée de cinq (5) semaines. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

34.05 Prolongation du congé de maternité et/ou parental

- a) Le salarié désirant prolonger son congé parental doit informer, par écrit, l'Employeur au moins trente (30) jours avant la fin de son congé parental de son intention.
- b) Le salarié en prolongation de congé parental conserve son expérience et son service pour fins de vacances. Il cesse de cumuler son ancienneté durant celui-ci.

Il doit continuer de bénéficier des dispositions d'assurance collective médicament et verser la totalité de la prime. Il peut continuer de bénéficier des dispositions d'assurance collective salaire à condition de verser la totalité des primes. De même, il peut continuer de participer au régime de rentes (fonds de pension) à la condition de verser la totalité des cotisations requises (parts employé-Employeur) sur la base du salaire au début de son congé. Il doit informer le Service du capital humain de sa volonté en remplissant le formulaire prévu à cet effet.
- c) Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé maternité et/ou parental doit le prolonger par un congé sans solde n'excédant pas douze (12) mois.

34.06 Rémunération et avantages

- a) Ces congés ne sont pas rémunérés mais admissibles aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- b) À compter de la cessation des prestations d'assurance parentale, la salariée reçoit l'équivalent de quatre (4) semaines de salaire régulier, payé en deux (2) versements distincts au jour prévu pour la paie. À l'expiration de son congé de maternité et/ou parental ou de sa prolongation, si la salariée ne revient pas au travail, elle doit entièrement rembourser l'Employeur pour les sommes qu'il lui a ainsi versées.
- c) Durant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et son expérience, et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges que lui confère sa convention collective.
- d) Durant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental, le salarié doit maintenir son assurance médicaments et continuer de verser sa part de contribution. Il peut continuer de bénéficier de l'assurance salaire et de participer au régime de rentes (fonds de pension) à la condition de verser sa part de contribution.

Il doit informer le Service du capital humain sur le formulaire prévu à cet effet de sa volonté, et ce, lors de la remise du préavis de trois (3) semaines indiquant le début et la fin du congé.

- e) Durant la prolongation du congé de maternité et/ou parental, le salarié conserve son expérience et son service pour fins de vacances. Il cesse de cumuler son ancienneté durant celui-ci.
- f) Durant la prolongation du congé de maternité et/ou parental, le salarié doit continuer de bénéficier des dispositions d'assurance médicaments et verser la totalité de la prime. Il peut continuer de bénéficier des dispositions d'assurance salaire à condition de verser la totalité des primes. De même, il peut continuer de participer au régime de rentes (fonds de pension) à la condition de verser la totalité des cotisations requises (parts employé et Employeur) sur la base du salaire au début de son congé. Il doit informer le Service du capital humain sur le formulaire prévu à cet effet de sa volonté.

34.07 Retour au travail

- a) Au retour de son congé de maternité, de paternité, de son congé parental ou de sa prolongation, le salarié reprend son poste.
- b) Si son poste a été aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.
- c) Le salarié qui ne se prévaut pas du congé parental supplémentaire a un délai de trente (30) jours de calendrier pour se présenter au travail. Après ce délai, il est présumé avoir quitté son emploi.
- d) Sur avis écrit de trente (30) jours à l'Employeur, le salarié peut revenir au travail avant l'expiration de son congé.

ARTICLE 35 - CONGÉS SANS SOLDE

35.01 Congé sans solde

- a) L'Employeur peut accorder un congé sans solde, d'une durée maximale d'un (1) an, à tout salarié qui en fait la demande avec droit de retour sur son poste. Ce congé n'est accordé qu'à un (1) seul salarié à la fois dans une section. En cas de refus, l'Employeur en donne les motifs au salarié.
- b) Sur demande écrite acceptée par l'Employeur, le salarié peut revenir au travail avant l'expiration de son congé et reprendre son poste. Il est entendu que durant ce congé, le salarié a le droit de conserver son ancienneté suivant les règles établies aux articles 12.03 et 12.04.
- c) Pendant ce congé, le salarié ne bénéficie pas des avantages de la présente convention collective sauf en ce qui concerne l'assurance collective où il doit verser la totalité des primes (part Employeur et part employé) et le régime de retraite s'il verse également la totalité des primes (part Employeur et part employé).

35.02 Congé sans solde pour fins d'études

L'Employeur accorde un congé sans solde pour fins d'études aux salariés qui en font la demande en autant que la formation soit pertinente et en relation avec un emploi couvert par

le certificat d'accréditation dont fait référence l'article 2 de la présente convention. Les conditions suivantes doivent être respectées :

- a) Un (1) seul salarié à la fois par section, avec un maximum de deux (2) par année par service, peut bénéficier d'un tel congé d'études;
- b) Au cas où plus d'un (1) salarié à la fois dans une même section demanderait à se prévaloir de ce bénéfice, c'est la date de réception des demandes par l'Employeur qui déterminera le choix du candidat, et ce, indépendamment de l'ancienneté des salariés concernés;
- c) Une demande de congé pour fins d'études doit toujours être faite par écrit tout en y précisant le champ de formation;
- d) Sur demande écrite acceptée par l'Employeur, le salarié peut revenir au travail avant l'expiration de son congé et reprendre son poste. En cas de refus, l'Employeur en donne les motifs au salarié.

ARTICLE 36 - DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 36.01 L'Employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 36.02 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de l'Employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 36.03 Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre, à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.
- 36.04 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'une caisse d'économie bénéficie, après avoir avisé l'Employeur, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.
- 36.05
 - a) Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présente un de disponible.
 - b) Dans les vingt-et-un (21) jours après la fin de son mandat, il doit signifier, par écrit, à l'Employeur sa décision de se prévaloir du présent article. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission.

ARTICLE 37 - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 37.01
 - a) Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.
 - b) Ce régime comprend, dans un premier temps, une période de contribution du salarié et par la suite, une période de congé.
- 37.02 Durée du régime

La durée du régime peut être d'une (1), deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) années, à moins d'être prolongée dans les circonstances prévues au présent article.

37.03 Durée du congé (période de congé)

La durée du congé peut être de six (6) mois ou d'un (1) an, au choix du salarié qui en fait la demande.

37.04 Conditions d'obtention

a) L'Employeur accorde un congé à traitement différé au salarié qui en fait la demande et qui répond aux conditions suivantes :

1. Être détenteur du statut de salarié permanent et avoir trois (3) ans de service à titre de permanent;
2. Faire une demande écrite en précisant :
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Employeur sous forme d'un contrat.

3. Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

b) Nonobstant la présente disposition, un seul salarié à la fois par section, tel que défini à l'article 4.01 k), peut bénéficier du congé à traitement différé. La date de la demande détermine le salarié bénéficiant d'un tel congé.

37.05 Retour

À l'expiration de son congé, le salarié peut reprendre le poste qu'il occupait au moment de son départ pour le congé. Si son poste est aboli, le salarié a droit à un autre poste équivalent conformément aux articles 16 et 40, tout comme s'il avait été au travail.

37.06 Modalité d'application

a) Pendant chacune des années visées par le régime (période de contribution), le salarié reçoit un pourcentage de son salaire régulier. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime (période de contribution)				
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	50 %	75 %	83,34 %	87,5 %	90 %
1 an	N/A	50 %	66,73 %	75 %	80 %

b) Les autres primes sont versées au salarié en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'il y ait normalement droit, tout comme s'il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, le salarié n'a pas droit à ces primes.

37.07 Bénéfices et avantages durant le régime

a) Régime collectif de retraite

Pendant la durée du régime de congé à traitement différé, la cotisation est calculée en fonction du salaire prévu à la convention collective. Toutefois, chacune des années visées par le contrat (contribution et congés) vaut comme période de service au fonds du régime collectif de retraite comme si le salarié n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

b) Congé de maladie

Pendant la durée du régime (période de contribution), les jours de congé de maladie effectivement pris sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'article 37.06. Toutefois, si le salarié a à son crédit des jours de congé de maladie non utilisés au dernier jour de la dernière période de paie de l'année, ceux-ci seront rémunérés conformément aux dispositions de l'article 33.

c) Congé annuel (vacances)

Pendant la durée du régime (période de contribution), tous les jours de congé annuel (vacances) sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'article 37.06.

d) Assurance salaire, absence invalidité, lésion professionnelle

Pendant la durée du régime (période de contribution), le salarié qui bénéficie de l'assurance salaire, qui est en absence invalidité court terme, voit sa participation au régime suspendue pour la durée du congé. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à l'absence ou congé.

e) Congé maternité, congé parental et/ou prolongation de ces congés

Pendant la durée du régime (période de contribution), le salarié qui bénéficie d'un congé maternité, d'un congé parental et/ou d'une prolongation de ces congés voit sa participation au régime suspendue pour la durée du congé. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à l'absence ou congé.

f) Congé sans solde

Pendant la durée du régime (période de contribution), le salarié qui est en congé sans solde voit sa participation au régime suspendue pour la durée du congé. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à l'absence ou congé.

g) Congé avec solde

Pendant la durée du régime (période de contribution), tous les jours de congés payés sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'article 37.06.

37.08 Durant la période de congé

a) Le salarié reçoit durant la période de congé, le salaire prévu à la convention collective comme s'il n'avait pas participé au présent régime.

b) Sauf les dispositions du présent article, le salarié durant son congé n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de

l'Employeur, sous réserve des droits acquis antérieurement et des dispositions prévues à l'article 42.

- c) En plus de verser sa contribution au régime de retraite en fonction du traitement prévu à la convention collective, le salarié comble la différence de la contribution conformément à la quote-part qui aurait été versée si le salarié n'avait pas participé au présent régime pour la période de congé (part Employeur et part employé).
- d) Le salarié peut continuer de bénéficier du régime collectif d'assurance à la condition de verser la totalité des primes (part Employeur et part employé).
- e) Le salarié en invalidité court terme reçoit les prestations d'assurances conformément aux dispositions de la convention collective et doit choisir de :
 - 1. reporter la balance du congé immédiatement après son invalidité;
 - 2. ou de mettre fin à son contrat, conformément à l'article 37.09.
- f) Lors de la rédaction des modalités du contrat, l'Employeur peut, sans aucune obligation de sa part, à la demande du salarié, modifier le contenu du contrat pour y rajouter des dispositions non prévues au présent article.

37.09 Bris de contrat

- a) Advenant le bris de contrat pour une des raisons suivantes :
 - 1. démission;
 - 2. retrait;
 - 3. désistement;
 - 4. congédiement, renvoi;
 - 5. décès;
 - 6. invalidité long terme.
- b) Le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :
 - 1. Si le congé n'a pas été pris, le salarié sera remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur son salaire jusqu'au moment du bris de contrat (sans intérêt).
 - 2. Si l'événement survient durant le congé, le salarié ou son bénéficiaire, le cas échéant, sera remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur son salaire moins les montants reçus durant le congé précédant l'événement, et ce, sans intérêt.

ARTICLE 38 - AUTRES TRAVAUX ET/OU CONTRATS À FORFAIT

38.01 Sous-traitance

- a) Tout travail ou service exécuté ou à être exécuté par l'Employeur étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale peut être donné à forfait ou à contrat ou sous-contrat à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur mais en aucun temps ne peut avoir pour effet :
 - 1. D'abolir un poste;

2. D'occasionner de mise à pied, de congédiement, de rétrogradation entraînant une réduction de salaire;
3. D'empêcher le rappel au travail d'un salarié permanent en mise à pied qui remplit les exigences normales de la tâche.

38.02 Travail des personnes exclues de l'unité de négociation

Sauf en cas d'urgence, c'est-à-dire tout cas nécessitant une action immédiate ou lors de l'entraînement d'un salarié, les salariés exclus de l'unité de négociation n'occupent aucun emploi régi par la présente convention collective.

ARTICLE 39 - CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

39.01 Avis

- a) Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, l'Employeur s'engage à ce qui suit :
 1. L'Employeur doit aviser, par écrit, le Syndicat de tout changement technologique qu'il a l'intention d'introduire, et ce, au moins trois (3) mois à l'avance.
 2. L'avis doit comprendre les informations les plus détaillées et complètes possibles sur la nature, le but et les effets de tels changements sur les conditions de travail.
 3. Les programmes de recyclage et de formation pour les salariés affectés doivent faire l'objet d'une entente entre les parties. Toute formation, à ce titre, doit être communiquée avant sa tenue au Syndicat.
 4. La formation des salariés est fournie durant les heures de travail, sans perte de salaire et sans frais pour les salariés le tout conformément aux modalités de la politique sur la formation. Si la formation excède les heures de travail, les heures excédentaires sont compensées en temps supplémentaire dans la banque de temps cumulé du salarié.
 5. Aucun salarié ne subit de perte de traitement et/ou perte d'avantages à l'occasion ou à la suite de l'introduction de changements techniques ou technologiques.

ARTICLE 40 - PLANCHER D'EMPLOI

40.01 Dans le cas de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié puisse remplir d'une manière adéquate les exigences normales de sa tâche.

- 40.02 a) L'Employeur s'engage à maintenir et à combler un nombre de quatre-vingts (80) postes permanents.
- b) À cette fin, quatre-vingts (80) salariés détenant des postes réguliers, tels que définis au premier paragraphe de la présente clause et identifiés à l'annexe « E », par ordre d'ancienneté, bénéficient de la sécurité d'emploi et, par conséquent, ne peuvent être mis à pied ou licenciés pour quelque raison que ce soit.

Il en est de même des salariés permanents intégrés dans le cadre de la fusion du 7 juillet 2004 lesquels bénéficient de la sécurité d'emploi jusqu'à leur départ.

- c) Lorsque l'un de ces postes est aboli pour quelque raison que ce soit, le salarié concerné a droit à un autre poste équivalent sans perte de traitement.
- d) Si l'Employeur ne peut offrir un poste équivalent, les parties s'entendent afin de déterminer un poste convenable, et ce, sans perte de traitement.
- e) Lorsque l'un des postes visés à l'article 40.02 devient définitivement vacant, l'Employeur doit le combler ou s'il le désire en créer un nouveau, conformément à l'article 18.01, et ce, dans un délai de soixante (60) jours, afin de s'assurer que le nombre de postes prévus au paragraphe a) de l'article 40.02 soit maintenu.

ARTICLE 41 - MESURES DISCIPLINAIRES

41.01 Accès au dossier disciplinaire

Tout salarié au service de l'Employeur a le droit de consulter son dossier d'employé durant les heures régulières de travail. Il doit, au préalable, avoir rempli le formulaire prévu à cet effet.

41.02 Rencontre d'enquête

- a) Avant d'imposer un avis disciplinaire (avis écrit, suspension et congédiement), l'Employeur doit convoquer le salarié afin d'obtenir sa version des faits. Ce salarié doit recevoir au préalable un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, ainsi que la nature du sujet porté contre lui.
- b) Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical s'il le désire.

41.03 Transmission obligatoire

Aucune mesure disciplinaire ne doit être versée au dossier d'un salarié sans que ce dernier et le Syndicat n'en aient reçu une copie au préalable.

41.04 Amnistie

Toute mesure disciplinaire antérieure versée au dossier du salarié ne peut être invoquée contre lui si, au cours des douze (12) mois précédant la date de l'incident, il n'y a eu aucune inscription disciplinaire similaire enregistrée à son dossier.

41.05 Ancienneté

Une suspension disciplinaire n'interrompt pas le cumul d'ancienneté d'un salarié, tel que prévu à l'article 12.03.

41.06 Fardeau de la preuve

En cas d'arbitrage portant sur le mérite d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

41.07 Délai d'imposition

Toute mesure disciplinaire imposée après plus de soixante (60) jours ouvrables de l'incident ou de sa connaissance par l'Employeur est nulle. Ce délai ne peut toutefois excéder six (6) mois de la survenance de l'événement.

ARTICLE 42 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

42.01 Dans cette convention, le mot « grief » signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

42.02 Tout salarié se prétendant lésé, soumet sa plainte à un comité désigné sous le nom de « comité de griefs », lequel est formé de deux (2) représentants élus par les membres du Syndicat.

42.03 Procédure de grief (1^{ère} étape)

Le comité de griefs, saisi de la plainte, doit soumettre le grief à la direction du Service du capital humain ainsi qu'une copie à la direction du service concerné. Tel grief doit être déposé par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la survenance de l'événement donnant lieu au grief ou de la connaissance de tel événement par le salarié, le délai dans ce dernier cas ne devant toutefois pas excéder six (6) mois de la survenance de l'événement.

42.04 Procédure de grief (2^e étape)

La direction du Service du capital humain doit rendre une réponse par écrit au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief.

42.05 Procédure de grief (3^e étape)

Si le Syndicat est insatisfait de la réponse de la direction du Service du capital humain ou si cette dernière n'a pas rendu une réponse dans le délai indiqué à l'article 42.04, le Syndicat peut, dans les soixante (60) jours ouvrables suivants, par avis écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage.

42.06 Procédure de grief (4^e étape)

Les parties ont trente (30) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage pour s'entendre sur le choix d'un arbitre unique ou pour s'adresser au Ministère du travail afin de demander la nomination de celui-ci.

42.07 Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant seulement sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ou d'y ajouter quoi que ce soit.
- b) Si un salarié a été congédié ou suspendu et si son grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut :
 - 1. Réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - 2. Maintenir le congédiement ou la suspension;
 - 3. Rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.
- c) Dans les cas de congédiement ou de suspension, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- d) La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur et le Syndicat et le ou les salariés en cause.

- e) Elle doit être rendue par écrit dans les trente (30) jours de la fin de la preuve et de l'audition, sauf circonstances particulières qui doivent y être mentionnées.

42.08 Partage des frais

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

42.09 Délais

Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés avec le consentement écrit des parties.

42.10 Dispositions générales

- a) Une erreur technique n'invalide pas un grief.
- b) Les membres du comité de griefs ne subissent aucune perte de salaire pour le temps passé à des rencontres avec l'Employeur en vue de règlement de griefs existants.
- c) Le comité de griefs peut toujours se faire accompagner par un représentant extérieur ou un conseiller syndical lors de ces rencontres avec l'Employeur. Par ailleurs, un salarié obligé de se présenter devant le directeur du service ou devant la direction du Service du capital humain a toujours le droit de se faire accompagner par le Syndicat ou les membres du comité de griefs ou par un conseiller syndical.

ARTICLE 43 - NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

43.01 Aucune discrimination ne sera tolérée.

43.02 Violence, harcèlement (psychologique et sexuel) et incivilité au travail

L'Employeur maintient en vigueur une politique visant à contrer la violence, le harcèlement (psychologique et sexuel) et l'incivilité au travail.

ARTICLE 44 - FUSION DE MUNICIPALITÉS

44.01 Aucun salarié n'est mis à pied, licencié, congédié ni ne subira de baisse de salaire à l'occasion ou par la suite d'une fusion, annexion ou intégration totale ou partielle de l'Employeur avec tout autre municipalité ou regroupement sous quelque forme que ce soit.

ARTICLE 45 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

45.01 Advenant que l'Employeur, volontairement, abolisse une activité ou un de ses services et en cède l'opération à un autre organisme, l'entente entre l'Employeur et tel organisme devra prévoir l'embauche, par ledit organisme, des salariés permanents présentement à l'emploi de l'Employeur à tel service.

ARTICLE 46 - DURÉE ET PORTÉE DE LA CONVENTION

46.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 2027.

46.02 La présente convention demeure en vigueur pendant la durée des prochaines négociations, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

- 46.03 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.
- 46.04 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective sans qu'il soit nécessaire que celles-ci aient fait l'objet d'un dépôt auprès du Ministère du Travail.
- 46.05 Les parties conviennent qu'afin de faciliter le processus de signature des lettres d'ententes, celles-ci peuvent être signées par télécopie, en format PDF ou par tout autre moyen de communication électronique.
- 46.06 L'Employeur convient d'abroger immédiatement après la signature des présentes, tous les règlements et toutes les résolutions contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

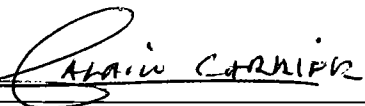
ARTICLE 47 - RÉTROACTIVITÉ

- 47.01 Les taux de salaires prévus à l'annexe « B » entrent en vigueur à compter de la signature de la présente convention et rétroagissent au premier (1^{er}) jour de la première (1^{ère}) période de paie de l'année 2020.
- 47.02 Les salariés bénéficient d'un paiement rétroactif calculé en fonction des heures payées majorées du pourcentage prévu à l'annexe « B » pour la période du premier (1^{er}) jour de la première (1^{ère}) période de paie de l'année 2020 à la date de la signature de la présente convention collective.
- 47.03 Le montant duquel seront soustraites les déductions applicables sera payé dans les trente (30) jours de la date de la signature de la présente convention et en un (1) seul versement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2021.

Ville de Drummondville

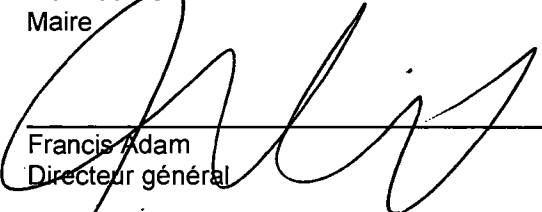
**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5223**



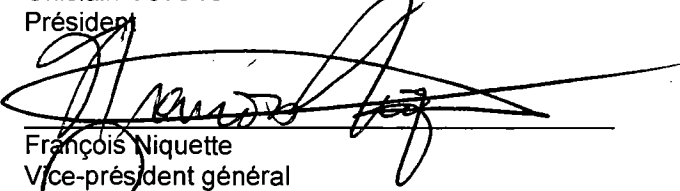
Alain Carrier
Maire



Ghislain Coderre
Président




Francis Adam
Directeur général



François Niquette
Vice-président général



Jonathan Guay
Directeur du Service des loisirs et de la vie communautaire



Guy Heine
Secrétaire et membre du Comité de négociation

Caroline Beaulieu

Caroline Beaulieu CRHA
Chef de division du Service du capital humain

Frédéric Aubry
Frédéric Aubry
Membre du comité de négociation
Représentant des salariés surnuméraires

Réal Leboeuf
Réal Leboeuf
Conseiller syndical

20141214140

ANNEXE A
CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SALARIÉS SURNUMÉRAIRES

SECTION I : PRÉAMBULE ET GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

- 1.01 La présente section vise à déterminer les conditions de travail applicables aux salariés surnuméraires.
- 1.02 La présente section reflète les conditions de travail des surnuméraires qui prévalaient avant la signature de la présente convention (2019-2027) ainsi que les modifications apportées lors de la négociation de la présente convention collective.
- 1.03 En cas d'ambiguïté sur les conditions de travail des surnuméraires, les Parties sont d'accord pour s'en remettre à la pratique qui prévalait avant la signature de la présente convention collective, sauf si une entente particulière est intervenue durant la négociation de la convention 2019-2027 et négociations subséquentes.

ARTICLE 2 - GÉNÉRALITÉS

2.01 Définition de salarié surnuméraire

Désigne tout salarié embauché pour répondre à certaines situations particulières ou surcroîts de travail ou le temps nécessaire à combler un poste devenu vacant ou le remplacement des vacances annuelles et les absences ou autres congés prévus à la convention collective, et ce, pour une période n'excédant pas huit (8) mois consécutifs, sauf entente contraire entre les parties.

2.02 Calcul du délai de huit (8) mois consécutifs

Ne sont pas comptés dans le délai de huit (8) mois consécutifs, le temps effectué pour le remplacement d'absence d'invalidité, maladie, accident de travail, congé de maternité, congé parental, congé sans solde et/ou congé à traitement différé. Si l'absence pour les motifs inclus au présent paragraphe est prévue dès le point de départ pour plus de huit (8) mois, l'Employeur doit informer le Syndicat.

2.03 Lien avec le service

Les salariés surnuméraires, tel que spécifié à l'annexe « E-1 », demeurent attachés au service pour lequel ils ont été embauchés jusqu'à l'obtention d'un poste permanent.

SECTION II : CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX SALARIÉS SURNUMÉRAIRES

- 1.01 Le salarié surnuméraire bénéficie des conditions de travail suivantes de la même façon que le salarié permanent :
- Régime syndical (article 6);
 - Cotisation syndicale¹ (article 7);

¹ Il est toutefois entendu que les libérations syndicales des salariés surnuméraires sont incluses aux banques prévues à l'article 9 de la convention collective.

- Affichage et information (article 8);
- Activités syndicales (article 9);
- Période de probation et période d'essai (article 11);
- Santé et sécurité (article 13) sauf pour les articles 13.10 à 13.14;
- Vêtements et équipements (article 14);
- Protection en cas de poursuite – responsabilité civile (article 15);
- Attribution du travail et mouvement de main d'œuvre (article 16);
- Allocation automobile (article 27);
- Droit de participation aux affaires publiques (article 36);
- Mesure disciplinaire (article 41);
- Procédure de grief et d'arbitrage (article 42);
- Non-discrimination et harcèlement psychologique (article 43);
- Durée et portée de la convention (article 46);
- Rétroactivité (article 47).

SECTION III : CONDITIONS DE TRAVAIL NON APPLICABLES AUX SALARIÉS SURNUMÉRAIRES

1.01 Le salarié surnuméraire ne bénéficie pas des conditions de travail suivantes, lesquelles sont uniquement applicables aux salariés permanents :

- Santé et sécurité (article 13), articles 13.10 à 13.14;
- Permis de conduire (article 17);
- Assurance collective (article 25);
- Achat d'outils (article 28);
- Congé sans solde (article 35);
- Régime de congé à traitement différé (article 37);
- Fusion de municipalités (article 44);
- Dispositions générales (article 45).

SECTION IV : CONDITIONS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS SURNUMÉRAIRES

ARTICLE 1 - OBLIGATION DE SE PRÉSENTER AU TRAVAIL

1.01 Service des travaux publics

Au Service des travaux publics, pour la période allant de la première semaine d'avril au dernier samedi d'octobre, le salarié surnuméraire doit se présenter au travail à l'heure et au jour demandés par son supérieur. À défaut de se présenter sans motif valable (maladie, accident, etc.) il est réputé avoir démissionné. Dans une telle situation, le Syndicat en est informé.

1.02 Service des loisirs et de la vie communautaire

La même règle est applicable au Service des loisirs et de la vie communautaire pour la période allant de la première semaine de septembre au dernier samedi de mars.

1.03 À l'extérieur des périodes ci-dessus mentionnées, le salarié surnuméraire rappelé au travail a également l'obligation prévue au paragraphe précédent, sauf s'il est à l'emploi d'un autre employeur, auquel cas il peut refuser le rappel sans perdre son ancienneté et sans qu'un refus de travail soit indiqué à son dossier.

ARTICLE 2 - RATIO SALARIÉS SURNUMÉRAIRES/SALARIÉS PERMANENTS

2.01 Le nombre de « salariés surnuméraires » à l'emploi de l'Employeur et utilisés lors de situations particulières ou de surcroûts de travail ne doit en aucun cas excéder quarante pour cent (40 %) du nombre de salariés permanents, ceci excluant les salariés surnuméraires effectuant les remplacements de toute absence prévue à la présente convention collective.

2.02 L'embauche de « salariés surnuméraires » excédentaires à quarante pour cent (40 %) du nombre de salariés permanents devra faire l'objet d'un commun accord entre les parties.

2.03 En cas de grief, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner la création de postes permanents équivalents à l'excédent de quarante pour cent (40 %).

ARTICLE 3 - SALAIRES

3.01 Les conditions salariales du salarié surnuméraire sont prévues à l'Annexe « B » de la présente convention collective.

3.02 L'application des échelles salariales s'effectue pour fins de progression à toutes les mille six cent quatre-vingts (1680) heures effectivement travaillées.

ARTICLE 4 - PRIMES

4.01 Les salariés surnuméraires auront accès aux primes prévues à l'article 22.01.

ARTICLE 5 - CONGÉS FÉRIÉS

5.01 Éligibilité aux congés fériés

Le salarié surnuméraire qui justifie plus de soixante (60) jours de service continu bénéficie des mêmes congés fériés applicables aux salariés permanents, sujet à ce qui suit :

- a) Le salarié surnuméraire doit être en emploi lors de la survenance du jour férié.

- b) Le salarié surnuméraire ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation écrite de l'Employeur ou sans une raison valable le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit immédiatement ledit congé.

5.02 Indemnité applicable

- c) Le salarié surnuméraire a droit à une indemnité de jour férié équivalente à huit (8) heures par jour, tel que prévu à l'article 31.04.
- d) Cette indemnité de jour férié est incluse dans le calcul de la semaine normale de travail.

5.03 Report du congé férié

- e) Lorsque l'un de ces congés survient pendant les congés annuels (vacances) du salarié surnuméraire (le cas échéant), le salarié ne perd pas ce congé férié payé; il est alors reporté à une date ultérieure, payé à taux régulier, selon son choix, après entente avec l'Employeur.
- f) Sous réserve de l'autorisation du responsable de l'usine, le salarié travaillant à l'usine de traitement d'eau, devant travailler lors de ces jours de congé pourra, plutôt que de recevoir paiement de la fête selon l'article 29.02 c), reporter un maximum de quarante-huit (48) heures de congés mentionnés au paragraphe 29.01 en autant que ces journées reportées soient prises en congé sur semaine seulement et par bloc de douze (12) heures consécutives à la fois.
- g) Dans le cas où un salarié à l'usine de traitement d'eau ou à l'usine de traitement des eaux usées veut reporter ces jours la fin de semaine, un seul salarié à la fois pourra se prévaloir de ce bénéfice, et dans tous les cas, jamais lorsqu'un opérateur est déjà en congé cette fin de semaine selon les dispositions de la clause 18.03 ou 18.04. En cas de conflit entre les salariés, l'ancienneté prévaut entre eux afin de déterminer lequel pourra se prévaloir de ce bénéfice.
- h) En ce qui concerne l'usine de traitement des eaux usées, le congé férié payé du salarié ne pourra être reporté lors de sa fin de semaine planifiée sauf s'il y a entente avec l'Employeur.
- i) Advenant qu'un salarié surnuméraire n'ait pas la possibilité d'effectuer quarante (40) heures en raison de jours fériés, celui-ci peut combler ses heures à taux simple ou prendre des heures en banque (le cas échéant). Pour ce faire, il est de la responsabilité du salarié de communiquer avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 6 - CONGÉS SOCIAUX

- 6.01 Le salarié surnuméraire qui justifie plus de soixante (60) jours de service continu bénéficie des mêmes congés sociaux prévus à l'article 32 de la convention collective, sujet au respect des mêmes conditions prévues à l'article 32.02.

ARTICLE 7 - RÉGIME DE RETRAITE

- 7.01 Le salarié surnuméraire bénéficie du régime de retraite selon les conditions prévues au Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Drummondville.

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

8.01 Le salarié surnuméraire bénéficie du temps supplémentaire que de la façon suivante : à taux et demi après huit (8) heures de travail consécutif par jour ou douze (12) heures ou après quarante (40) heures de travail à taux régulier par semaine.

8.02 Pour la période hivernale, les salariés surnuméraires auront accès au temps double, tel que défini à l'article 23.04.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01 Définition

L'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service à compter de la date d'entrée en fonction chez l'Employeur de tout salarié surnuméraire ayant complété la période de probation de mille six cent quatre-vingts (1680) heures travaillées.

9.02 Bénéfices de l'ancienneté

Le salarié surnuméraire bénéficie de l'ancienneté notamment dans les situations suivantes :

- a) aux fins de rappel au travail, tel que prévu à l'article 38.01 de la présente convention;
- b) pour le choix de vacances entre salariés surnuméraires;
- c) dans le cadre d'une nomination à une fonction vacante telle que prévue à l'article 15 de la présente convention.

Pour ce faire, il doit avoir complété une période de probation de mille six cent quatre-vingts (1680) heures effectivement travaillées.

9.03 Obtention d'un poste permanent

Le salarié surnuméraire qui obtient un poste permanent est intégré à la liste d'ancienneté des salariés permanents au rang qui lui revient en vertu de son ancienneté telle que définie à l'article 11.01 de la présente section.

ARTICLE 10 - VACANCES

10.01 Généralités

Les vacances des salariés surnuméraires sont assujetties aux règles de l'article 30.

10.02 Paiement en cas de mise à pied

Lors d'une mise à pied, le salarié se fera payer les heures accumulées de vacances non prises à cette date. Toutefois, advenant qu'un tel salarié surnuméraire quitte le service de l'Employeur, celui-ci aura droit, à la date de son départ, aux bénéfices de vacances acquis durant cette année.

10.03 Période transitoire

Jusqu'à la dernière paie de l'année 2021, le salarié surnuméraire continuera toutefois de recevoir son indemnité afférente au congé annuel à chaque période de paie.

Pour l'année 2022 : considérant ce qui précède et le paiement effectué en 2021, le salarié surnuméraire devra prendre ses vacances sans solde. Il est toutefois entendu que cela n'affecte en rien la durée des vacances auxquelles celui-ci a droit conformément à la convention collective.

ARTICLE 11 - CONGÉS MALADIE

11.01 Tout salarié surnuméraire ayant complété trois (3) mois de service continu, bénéficie de deux (2) jours d'absence pour maladie ou raisons familiales par année. Ces congés sont rémunérés selon la règle du 1/20 du salaire gagné et des heures effectivement travaillées au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires. Ces congés sont non payables à la fin de l'année et non transférables d'une année à l'autre.

ARTICLE 12 - HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL

12.01 Les salariés surnuméraires attitrés au Service des travaux publics, à l'Atelier mécanique et aux usines de traitement des eaux observent les mêmes horaires que ceux prévus aux articles 18. Quant aux salariés attitrés au Service des loisirs et de la vie communautaire, les horaires sont ceux déterminés par la Ville.

12.02 Les salariés surnuméraires ont droit à un minimum de deux (2) journées de congé par semaine. Ces journées n'ont toutefois pas à être consécutives.

ARTICLE 13 - DROITS PARENTAUX

13.01 Les droits parentaux du salarié surnuméraire sont ceux prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 14 - APRÈS 5 ANS

14.01 Après cinq (5) années de service continu, le salarié surnuméraire obtient les avantages supplémentaires suivants :

- Santé et sécurité (article 13), articles 13.10 à 13.14;
- Congés de maladie (article 33), en y apportant les précisions suivantes :
 - o Lors de son rappel au travail ou en début d'année s'il est déjà au travail, il lui est accordé huit (8) heures de congé pour maladie par nombre de mois de calendrier complets de travail à effectuer jusqu'à sa date prévisible de mise à pied annuelle ou à défaut la fin de l'année en cours. Ce nombre d'heures de congé pour maladie est toutefois assujéti à un maximum de quatre-vingts (80) heures. S'il y a lieu, un ajustement des heures de congé pour maladie est fait lors de la mise à pied annuelle ou en fin d'année si le salarié est encore à l'emploi, et ce, pour tenir compte du nombre de mois de calendrier complets réellement travaillés.
 - o En puisant à même le crédit de maladie obtenu au paragraphe précédent, le salarié surnuméraire a droit de recevoir le paiement de son salaire régulier durant les jours ouvrables où il est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident personnel autres que celles visées à l'article 12 ou pour des raisons de maladie chez un membre de sa famille (conjoint ou personne avec un lien de sang). Advenant que lors de telles absences le salarié surnuméraire n'ait plus de crédit de maladie, celles-ci seront sans solde à moins qu'il fasse le choix de puiser dans ses banques de vacances ou d'heures accumulées.

- Congés fériés (article 31), articles 31.06 et 31.07;
- Congé lié à la sélection au sein d'un jury (article 32.03).

**ANNEXE B
SALAIRES DES EMPLOYÉS**

<u>CLASSES À LA SIGN.</u>	0-1 an	1-2 ans	2-3 ans	3-4 ans	4-5 ans	5 ans et plus
<u>À COMPTER DE 2022</u>			0-1 an	1-2 ans	2-3 ans	3 ans et plus
<u>ANNÉE</u>	70%	76%	82%	88%	94%	100%
250	Journalier					
2020	17.70 \$	19.23 \$	20.75 \$	22.26 \$	23.79 \$	25.31 \$
2021	18.05 \$	19.61 \$	21.16 \$	22.70 \$	24.26 \$	25.82 \$
2022			21.59 \$	23.17 \$	24.75 \$	26.33 \$
280	Ouvrier, Ouvrier à l'entretien ménager					
2020	18.91 \$	20.53 \$	22.16 \$	23.78 \$	25.40 \$	27.02 \$
2021	19.29 \$	20.94 \$	22.61 \$	24.25 \$	25.91 \$	27.56 \$
2022			23.05 \$	24.74 \$	26.42 \$	28.11 \$
310						
2020	19.08 \$	20.72 \$	22.37 \$	23.99 \$	25.62 \$	27.25 \$
2021	19.47 \$	21.13 \$	22.82 \$	24.47 \$	26.13 \$	27.80 \$
2022			23.25 \$	24.95 \$	26.65 \$	28.36 \$
340						
2020	19.31 \$	20.97 \$	22.62 \$	24.28 \$	25.93 \$	27.59 \$
2021	19.70 \$	21.39 \$	23.07 \$	24.77 \$	26.45 \$	28.14 \$
2022			23.54 \$	25.26 \$	26.98 \$	28.70 \$
370	Élagueur, Manœuvre aux loisirs, Manœuvre spécialisé, Opérateur de machinerie semi-lourde, Préposée à l'information et aux requêtes					
2020	19.54 \$	21.23 \$	22.89 \$	24.57 \$	26.28 \$	27.96 \$
2021	19.93 \$	21.65 \$	23.35 \$	25.06 \$	26.80 \$	28.52 \$
2022			23.85 \$	25.60 \$	27.34 \$	29.09 \$

400	Horticulteur, Opérateur de machinerie lourde, Manutentionnaire					
2020	20.21 \$	21.95 \$	23.68 \$	25.41 \$	27.13 \$	28.88 \$
2021	20.61 \$	22.39 \$	24.16 \$	25.92 \$	27.67 \$	29.45 \$
2022			24.64 \$	26.44 \$	28.24 \$	30.04 \$
430	Mécanicien-soudeur, Menuisier					
2020	20.38 \$	22.14 \$	23.87 \$	25.61 \$	27.38 \$	29.12 \$
2021	20.79 \$	22.59 \$	24.35 \$	26.12 \$	27.92 \$	29.70 \$
2022			24.84 \$	26.66 \$	28.48 \$	30.29 \$
460	Électricien, Plombier, Agent technique en mécanique du bâtiment					
2020	21.39 \$	23.23 \$	25.04 \$	26.90 \$	28.71 \$	30.55 \$
2021	21.82 \$	23.69 \$	25.54 \$	27.44 \$	29.29 \$	31.16 \$
2022			26.06 \$	27.97 \$	29.88 \$	31.78 \$
490	Préposé à la signalisation, Opérateur UTEU, Aide-opérateur UTE, Préposé à l'opération traitement des eaux UTE/UTEU, Électricien classe A-2					
2020	22.27 \$	24.20 \$	26.08 \$	28.01 \$	29.90 \$	31.82 \$
2021	22.71 \$	24.69 \$	26.60 \$	28.57 \$	30.49 \$	32.46 \$
2022			27.15 \$	29.13 \$	31.12 \$	33.11 \$
520	Opérateur UTE					
2020	23.30 \$	25.31 \$	27.27 \$	29.28 \$	31.29 \$	33.27 \$
2021	23.76 \$	25.81 \$	27.82 \$	29.87 \$	31.92 \$	33.94 \$
2022			28.38 \$	30.46 \$	32.54 \$	34.62 \$
550						
2020	24.19 \$	26.25 \$	28.31 \$	30.39 \$	32.46 \$	34.54 \$
2021	24.68 \$	26.78 \$	28.87 \$	30.99 \$	33.11 \$	35.23 \$
2022			29.47 \$	31.62 \$	33.78 \$	35.93 \$
580	Préposé entretien préventif, Préposé aqueduc-égout, Préposé instrumentation et contrôle					
2020	24.56 \$	26.66 \$	28.78 \$	30.89 \$	33.00 \$	35.10 \$
2021	25.05 \$	27.20 \$	29.36 \$	31.51 \$	33.66 \$	35.80 \$
2022			29,94 \$	32,14 \$	34,33 \$	36,52 \$

SECTION V : AUGMENTATION SALARIALE

Les parties conviennent des augmentations salariales suivantes pour la durée de la prochaine convention collective : (à insérer)

Année 2020 : augmentation de 2 %

Année 2021 : augmentation de 2 %

Année 2022 : augmentation équivalente à l'IPC (minimum 2 %, maximum 2,5 %)

Année 2023 : augmentation équivalente à l'IPC (minimum 2 %, maximum 2,5 %)

Année 2024 : augmentation équivalente à l'IPC (minimum 2 %, maximum 2,5 %)

Année 2025 : augmentation de 2,5 %

Année 2026 : augmentation de 2,5 %

Année 2027 : augmentation de 2,5 %

SECTION VI : BONI DE SIGNATURE

Tous les salariés auront droit à un boni de signature équivalent à cinquante dollars (50,00 \$) pour chaque année de service complétée en date de la signature de la convention collective. Concernant les salariés qui ne cumulent pas une année de service, ils recevront une somme de vingt-cinq dollars (25,00 \$).

Ce boni est payable dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

SECTION VII : INFORMATIONS RELATIVES AUX SALAIRES ET AUGMENTATIONS

Les salaires des différentes classes d'emplois respectent les regroupements d'emplois de même valeur identifiés dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale* pour mesurer les écarts salariaux à l'aide de la méthode individuelle, le tout sous réserve des travaux en cours à la date de la signature.

Les salaires sont augmentés à la première (1^{ère}) journée de la première (1^{ère}) période de paie de l'année selon les pourcentages prévus à la section 1) de la présente annexe.

SECTION VIII : CALCUL DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (IPC)

Pour fins des augmentations salariales, l'IPC est l'augmentation moyenne de l'indice des prix à la consommation, pour la province de Québec, indices (Base 2002 = 100). À titre d'exemple, si l'IPC devait être calculé pour l'année 2020, la période considérée est celle de douze (12) mois du mois de novembre 2018 au mois d'octobre 2019 inclusivement, tel que publié par Statistique Canada.

SECTION IX : ÉCHELONS POUR LE SALARIÉ SURNUMÉRAIRE À LA SIGNATURE

Emb. 0-1 an : correspond à de 0 à 1680 heures effectivement travaillées

1-2 ans : correspond à de 1681 à 3360 heures effectivement travaillées

2-3 ans : correspond à de 3361 à 5040 heures effectivement travaillées

3-4 ans : correspond à 5041 et plus heures effectivement travaillées

4-5 ans : correspond à de 6721 à 8400 heures effectivement travaillées

5 ans et plus : correspond à 8401 heures et plus effectivement travaillées

SECTION X : ÉCHELONS POUR LE SALARIÉ SURNUMÉRAIRE – À COMPTER DE 2022

Emb. 0-1 an : correspond à de 0 à 1680 heures effectivement travaillées

1-2 ans : correspond à de 1681 à 3360 heures effectivement travaillées

2-3 ans : correspond à de 3361 à 5040 heures effectivement travaillées

3 ans et plus : correspond à 5041 et plus heures effectivement travaillées

ANNEXE C HORAIRE DE TRAVAIL DES USINES DE TRAITEMENT DES EAUX ET AUTRES MODALITÉS

SECTION I : HORAIRE UTE

– Opérateur

a) Horaire de travail

La semaine normale de travail des opérateurs à l'UTE est de quarante-deux (42) heures en moyenne, soit une semaine de trente-six (36) heures suivie d'une semaine de quarante-huit (48) heures.

Les opérateurs effectuent des quarts de travail d'une durée de douze (12) heures, soit de 7 h 00 à 19 h 00 et de 19 h 00 à 7 h 00, selon un horaire variable en alternance défini à la section II de la présente convention collective.

Les opérateurs ont droit à deux (2) périodes de trente (30) minutes rémunérées pour prendre leur repas durant leurs quarts de travail d'une durée de douze (12) heures. Les repas doivent obligatoirement être pris sur les lieux du travail.

b) Temps supplémentaire et temps cumulé

Considérant une semaine normale de quarante-deux (42) heures, l'opérateur accumule huit (8) heures de temps supplémentaire (12 heures à taux simple) par période de quatre (4) semaines.

À chaque période de douze (12) semaines, l'opérateur doit prendre deux jours consécutifs de congé (24 heures) sur le quart de jour, sur semaine (lundi au vendredi). Ces vingt-quatre (24) heures sont prises à même la banque de congés du mois.

Le résidu (12 heures) est transféré à la banque de temps supplémentaire ou payé à la demande de l'opérateur.

En aucun cas, l'opérateur peut cumuler plus de quarante (40) heures supplémentaires dans sa banque, compte tenu du fait qu'il a aussi accès à la banque de congés du mois.

À chaque fin d'année, la banque de temps supplémentaire est remise à zéro suivant les dispositions de l'article 23.05.

– Autres fonctions

Les salariés occupant une fonction autre que celle d'opérateur sont régis par la présente section.

a) Horaire de travail

L'horaire de travail est de quarante (40) heures par semaine selon un horaire flexible comportant deux (2) jours de congé par période de sept (7) jours.

Les deux (2) jours de congé doivent être consécutifs et l'horaire doit prévoir une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé. En cas de remplacement d'un opérateur, il est possible que le salarié qui effectue le remplacement ne puisse obtenir deux jours de congé consécutifs ou une fin de semaine sur deux de congé.

Les heures normales de travail sont de 7 h 30 à 15 h 30.

Deux (2) pauses d'une durée de quinze (15) minutes chacune sont octroyées, une en avant-midi et l'autre en après-midi. La pause de l'après-midi est jointe à la période de repas pour un total de quarante-cinq (45) minutes. Le repas doit obligatoirement être pris sur les lieux du travail.

b) Remplacement de l'opérateur

Le remplacement d'un opérateur absent d'un quart de travail s'effectue par un aide-opérateur en alternance, sauf durant la période d'opération des piscines extérieures. Le préposé à l'opération traitement des eaux UTE/UTEU est également autorisé à remplacer un opérateur.

Toutefois, la Ville peut recourir au service d'un salarié surnuméraire à tout moment.

Remplacement pour une semaine et plus

En cas de remplacement d'un opérateur, le salarié est assujéti à l'horaire de travail de l'opérateur, ce qui signifie qu'il est possible qu'il travaille moins de quarante (40) heures lors d'un remplacement d'une semaine de trente-six (36) heures (3 quarts de douze (12) heures). Dans un tel cas, le salarié peut demander à être assigné sur un quart de travail d'une durée de quatre (4) heures afin d'atteindre quarante (40) heures ou prendre quatre (4) heures dans sa banque de temps supplémentaire.

Remplacement pour moins d'une semaine

Dans le cas où le remplacement de l'opérateur par un aide-opérateur a pour effet de modifier l'horaire prévu et affiché, celui-ci est assujéti aux règles des articles 20.02 et 24.02, ce qui signifie que :

- Toute heure effectuée en dehors de l'horaire prévu et affiché engendre une prime de 15 % par heure travaillée (durant la semaine et la fin de semaine);
- Toute modification à l'horaire de travail qui survient dans un délai inférieur à sept (7) heures engendre l'application de la procédure établie à l'article 23 concernant le temps supplémentaire et non le paiement de la prime ci-haut mentionnée;
- Dans le cas où le remplacement à effectuer concerne le quart de jour et en semaine, l'opérateur qui est présent sur les lieux de travail aura le choix en priorité de continuer son quart de travail en temps supplémentaire et ce, jusqu'à l'arrivée de l'aide-opérateur. En cas de refus, c'est l'aide-opérateur qui se fera offrir de débiter son quart plus tôt;
- Le changement d'horaire effectué n'a pas nécessairement pour effet que la semaine de travail de celui qui effectue le remplacement soit de plus de 40 heures. Le salarié dont l'horaire est modifié doit choisir entre l'une ou l'autre des options suivantes :
 - 1) réduire du même nombre d'heures que le remplacement effectué une autre journée de travail durant la semaine. La journée de l'horaire à être réduite est au choix de celui qui a effectué le remplacement, dans la mesure où cela n'affecte pas les opérations;
 - 2) conserver son horaire sans réduire ses heures de travail malgré le remplacement effectué.

Le remplacement de l'opérateur par un aide-opérateur prévu à la présente section constitue une opération avec prime au sens de l'article 24.03 d).

c) Temps supplémentaire

Toute heure travaillée au-delà de quarante (40) heures par semaine est payée en temps supplémentaire, et ce même lors de remplacement d'un opérateur.

Le temps supplémentaire peut être banqué selon les règles prévues à l'article 23.05 de la convention collective.

SECTION II : HORAIRE DE TRAVAIL DE 12 HEURES (UTE)

	7 h	19 h	Congés
Dimanche	C	D	A-B
Lundi	B	A	C-D
Mardi	B	A	C-D
Mercredi	C	D	A-B
Jeudi	C	D	A-B
Vendredi	B	A	C-D
Samedi	B	A	C-D
Dimanche	B	A	C-D
Lundi	D	C	A-B
Mardi	D	C	A-B
Mercredi	B	A	C-D
Jeudi	B	A	C-D
Vendredi	D	C	A-B
Samedi	D	C	A-B
Dimanche	D	C	A-B
Lundi	A	B	C-D
Mardi	A	B	C-D
Mercredi	D	C	A-B
Jeudi	D	C	A-B
Vendredi	A	B	C-D
Samedi	A	B	C-D
Dimanche	A	B	C-D
Lundi	C	D	A-B
Mardi	C	D	A-B
Mercredi	A	B	C-D
Jeudi	A	B	C-D
Vendredi	C	D	A-B
Samedi	C	D	A-B

SECTION III : HORAIRE UTEU

- Opérateur et préposé à l'entretien préventif

a) Horaire de travail

- 1) La semaine normale de travail des salariés de l'UTEU est de quarante (40) heures par semaine;
- 2) L'horaire de travail est de 7 h 30 à 15 h 30, du lundi au vendredi comprenant trente (30) minutes rémunérées pour dîner. Le repas doit obligatoirement être pris sur les lieux du travail;

- 3) Deux (2) pauses d'une durée de quinze (15) minutes chacune sont octroyées, une en avant-midi et l'autre en après-midi. La pause de l'après-midi est jointe à la période de repas pour un total de quarante-cinq (45) minutes.

SECTION IV : PRÉPOSÉ À L'OPÉRATION TRAITEMENT DES EAUX UTE/UTEU

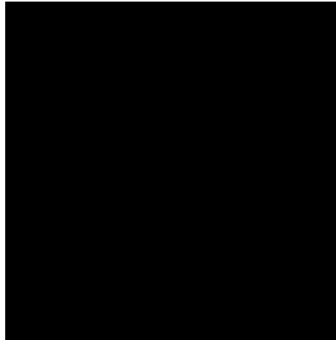
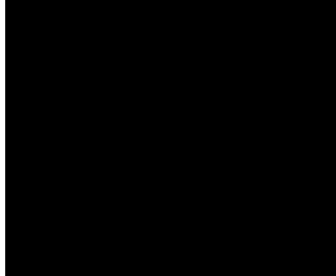

a) Horaire de travail

- 1) L'horaire de travail observé par l'employé occupant le poste permanent de préposé à l'opération traitement des eaux est l'horaire défini à la présente section selon l'usine où il sera affecté;
- 2) La semaine normale de travail du préposé à l'opération traitement des eaux à l'UTE est de quarante (40) heures en moyenne comportant deux (2) jours de congé consécutifs dont une fin de semaine sur deux, par période de sept (7) jours et les heures normales de travail sont de 7 h 30 à 15 h 30;
- 3) Le préposé à l'opération traitement des eaux pourrait être appelé à remplacer un opérateur à l'UTE, alors ses heures normales de travail seront celles de l'opérateur qu'il remplace;
- 4) La semaine normale de travail du préposé à l'opération traitement des eaux à l'UTEU est de quarante (40) heures en moyenne selon l'horaire de base préparé par l'Employeur et les heures normales de travail sont de 7 h 30 à 15 h 30;
- 5) Le préposé à l'opération traitement des eaux sera appelé à effectuer des tâches à l'UTE et à l'UTEU selon les besoins des services. Il sera affecté à l'UTE ou à l'UTEU selon le cas et pourrait être appelé à changer d'usine en cas de besoin.

b) Autre rémunération, temps supplémentaire et vacances

- 1) Dans le cas où le préposé à l'opération traitement des eaux devait subir un changement d'affectation, soit de l'UTEU à l'UTE ou vice-versa dans la même journée, une prime de 15 % lui sera versée sur le total des heures affectées par le changement d'usine pour le temps travaillé en dehors de l'horaire planifié tel que spécifié à l'article 24 de la présente convention collective;
- 2) Le temps supplémentaire est offert selon les dispositions prévues à l'article 23 de la présente convention collective. Le préposé à l'opération traitement des eaux devra être considéré selon son rang d'ancienneté autant dans la liste des employés de l'UTE que de l'UTEU lors de l'attribution du temps supplémentaire;
- 3) Les vacances sont accordées par ancienneté selon les dispositions prévues à l'article 30.06 de la présente convention collective. Le préposé à l'opération traitement des eaux fait partie du groupe des opérateurs à l'UTEU et des aide-opérateurs à l'UTE et les vacances sont accordées selon les besoins du service sans modifier la pratique actuelle.

**ANNEXE D
CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS
EN DATE DE LA SIGNATURE**

Classe	Nom des employés	Titre d'emploi
250		Journalier
		Journalier
		Journalier
		Journalier
		Journalier
		Journalier
		Journalier
280		Ouvrière
		Ouvrier d'entretien ménager
		Ouvrier
		Ouvrier
		Ouvrier
		Ouvrier
370		Préposé à l'information et aux requêtes
		Élagueur
		Élagueur
		Élagueur
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs
		Manœuvre aux loisirs

460

Mécanicien-soudeur
Mécanicien-soudeur
Mécanicien-soudeur
Mécanicien-soudeur
Mécanicienne-soudeuse
Menuisier
Menuisier

490

Électricien
Agent technique mécanique de bâtiment
Plombier

520

Aide-opérateur U.T.E.
Aide-opérateur U.T.E.
Électricien A2
Opératrice U.T.E.U.
Opératrice U.T.E.U.
Opérateur U.T.E.U.
Opérateur U.T.E.U.
Préposé opération traitement des eaux

580

Opérateur UTE
Opérateur UTE
Opérateur UTE
Opérateur UTE

Préposé aqueduc-égout
Préposé aqueduc-égout
Préposé entretien préventif UTE
Préposé entretien préventif UTEU
Préposé entretien préventif UTEU.
Préposé entretien préventif UTEU
Préposé instrumentation et contrôle

ANNEXE E
LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS
EN DATE DU 23 OCTOBRE 2021

		Nom complet	Date d'entrée	Titre d'emploi
1			1985-09-01	Manœuvre spécialisé
2	*		1989-12-18	Ouvrier
3			1991-06-25	Opérateur UTEU
4	2		1993-05-10	Manoeuvre spécialisé
5			1994-05-09	Préposé aqueduc-égout
6			1996-08-09	Opérateur UTEU
7			1997-01-27	Plombier
8			1997-10-15	Manœuvre aux loisirs
9			1998-04-14	Opérateur machinerie semi-lourde
10			1998-04-14	Manutentionnaire
11			1998-06-01	Préposé aqueduc-égout
12			1998-06-15	Préposé à l'information et aux requêtes
13			1999-04-19	Opérateur machinerie semi-lourde
14			1999-04-19	Manœuvre spécialisé
15			2000-11-18	Manœuvre aux loisirs
16			2001-04-30	Ouvrier
17			2001-04-30	Manœuvre spécialisé
18			2001-04-30	Manœuvre spécialisé
19			2002-04-02	Manœuvre aux loisirs
20			2002-05-06	Manœuvre spécialisé
21			2002-08-26	Ouvrier
22			2002-09-11	Manœuvre aux loisirs
23			2003-02-17	Agent technique mécanique de bâtiment
24			2003-05-05	Opérateur machinerie lourde
25			2003-05-06	Préposé entretien préventif UTE
26			2003-05-26	Chauffeur de camion
27			2003-07-21	Chauffeur de camion
28			2004-04-21	Chauffeur de camion
29			2004-05-17	Ouvrière
30			2005-01-10	Préposé entretien préventif UTEU
31			2005-01-17	Opératrice UTEU
32			2005-01-17	Opérateur UTE
33			2005-04-12	Manœuvre spécialisé parcs (bacs)
34			2005-04-18	Horticultrice

	Nom complet	Date d'entrée	Titre d'emploi
35		2005-04-18	Manœuvre spécialisé
36		2005-04-25	Ouvrier
37		2005-05-09	Opérateur machinerie lourde
38		2005-06-13	Opératrice UTEU
39		2005-07-25	Manœuvre spécialisé
40		2007-04-30	Manœuvre spécialisé
41		2007-05-11	Mécanicien-soudeur
42		2007-05-22	Manœuvre spécialisé
43		2007-06-04	Opérateur UTE
44		2007-05-28	Opérateur UTE
45	1	2007-07-23	Aide-opérateur UTE
46		2007-08-24	Manœuvre aux loisirs
47		2007-09-04	Manœuvre spécialisé
48		2008-05-05	Opérateur machinerie lourde
49		2008-05-12	Manoeuvre spécialisé
50		2008-07-14	Manœuvre spécialisé
51		2009-04-15	Électricien
52		2009-04-20	Menuisier
53		2009-05-04	Journalier
54		2009-06-16	Manœuvre spécialisé
55		2009-06-17	Manoeuvre spécialisé
56		2009-12-08	Mécanicien-soudeur
57		2010-02-08	Électricien A2
58		2010-05-04	Mécanicien-soudeur
59		2010-05-18	Préposé entretien préventif UTEU
60		2010-06-01	Préposé instrumentation et contrôle
61		2010-07-12	Manoeuvre spécialisé
62		2010-07-19	Journalier
63		2011-05-09	Élagueur
64		2011-05-17	Manœuvre spécialisé
65		2011-05-17	Opérateur machinerie lourde
66		2011-05-17	Menuisier
67		2011-05-17	Ouvrier d'entretien ménager
68		2011-06-07	Journalier
69		2012-05-07	Journalier
70		2012-05-14	Manœuvre spécialisé
71		2012-08-06	Journalier

		Nom complet	Date d'entrée	Titre d'emploi
72	2		2013-05-01	Manoeuvre spécialisé
73			2013-05-13	Manoeuvre spécialisé
74			2013-05-13	Journalier
75			2013-05-13	Journalier
76			2013-05-13	Élagueur
77			2013-05-13	Aide-opérateur UTE
78			2014-04-27	Manœuvre aux loisirs
79			2014-04-27	Manœuvre aux loisirs
80			2014-04-28	Manœuvre aux loisirs
81			2014-05-05	Mécanicien-soudeur
82			2014-05-05	Élagueur
83			2014-05-15	Manoeuvre spécialisé
84			2014-05-22	Manœuvre spécialisé
85			2014-06-09	Mécanicien-soudeur
86			2014-06-27	Préposé entretien préventif UTEU
87			2014-08-17	Manœuvre aux loisirs
88			2014-09-22	Manœuvre aux loisirs
89			2015-03-13	Manœuvre aux loisirs
90			2015-08-10	Manœuvre aux loisirs
91			2015-10-27	Manœuvre aux loisirs
92			2015-11-13	Manœuvre aux loisirs
93			2016-04-25	Opérateur machinerie lourde
94			2017-01-04	Manœuvre aux loisirs
95			2017-10-23	Mécanicienne-soudeuse
96			2018-06-04	Mécanicien-soudeur
97			2018-10-15	Manœuvre aux loisirs
98			2018-10-15	Manœuvre aux loisirs
99			2019-02-01	Manœuvre aux loisirs
100			2021-05-28	Préposé opération traitement des eaux
101	2		2021-08-09	Opérateur UTE

* Ces salariés bénéficient de la sécurité d'emploi jusqu'à leur départ. L'employeur consent à combler les postes des salariés étoilés lorsque ceux-ci deviendront vacants suite au départ du salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi. Dès lors, ces salariés deviendront exclus du plancher d'emploi à moins que le nouveau titulaire ne soit déjà protégé par le plancher d'emploi, auquel cas, il le demeurera. Tout titulaire non protégé par le plancher d'emploi prévu à l'article 40.02 a) le demeurera tant et aussi longtemps que le plancher d'emploi ne sera pas revenu aux **80 postes prévus**.

¹ Il est convenu entre les parties que ce salarié, parce qu'il a occupé un statut surnuméraire lors de l'été 2006 avant de quitter pour aller compléter ses études, se voit reconnaître plus d'ancienneté que monsieur [REDACTED] et ce, malgré que sa date d'embauche soit postérieure à celle de ce dernier.

² Période d'initiation et d'essai en cours

**ANNEXE E-1 LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS SURNUMÉRAIRES
EN DATE DU 23 OCTOBRE 2021**

Nom complet	Date d'entrée	Section
	2014-06-02	Travaux publics
	2015-05-04	Travaux publics
	2015-05-04	Travaux publics
	2016-05-16	Travaux publics
	2016-05-16	Travaux publics
	2017-05-01	Travaux publics
	2017-05-01	Travaux publics
	2017-05-01	Travaux publics
	2018-05-07	Travaux publics
	2018-05-07	Travaux publics
	2019-09-16	Loisirs et vie communautaire
	2019-09-23	Loisirs et vie communautaire
	2020-06-08	Travaux publics
	2020-06-08	Travaux publics
	2020-07-06	Travaux publics
	2020-07-06	Travaux publics
	2020-07-06	Travaux publics
	2020-08-24	Travaux publics
	2020-09-13	Loisirs et vie communautaire
	2020-10-19	Loisirs et vie communautaire
	2021-03-01	UTEU
	2021-03-07	Loisirs et vie communautaire
	2021-03-19	Loisirs et vie communautaire
	2021-03-21	Loisirs et vie communautaire
	2021-03-23	Loisirs et vie communautaire
	2021-03-24	Loisirs et vie communautaire
	2021-04-12	Loisirs et vie communautaire
	2021-04-26	Travaux publics
	2021-05-10	Travaux publics
	2021-05-10	Travaux publics
	2021-05-17	Travaux publics
	2021-07-05	Travaux publics
	2021-07-05	Travaux publics
	2021-07-22	Loisirs et vie communautaire
	2021-07-22	Loisirs et vie communautaire
	2021-07-22	Loisirs et vie communautaire

Nom complet	Date d'entrée	Section
	2021-08-09	Travaux publics
	2021-08-12	Loisirs et vie communautaire
	2021-08-12	Loisirs et vie communautaire
	2021-09-14	Loisirs et vie communautaire
	2021-09-20	Loisirs et vie communautaire
	2021-10-12	Loisirs et vie communautaire
	2021-10-19	Loisirs et vie communautaire

ANNEXE F
CLASSIFICATION DES VÉHICULES POUR FINS DE
RÉMUNÉRATION DES OPÉRATEURS

Classification des véhicules pour fins de rémunération des opérateurs et des chauffeurs.

Un salarié d'une classe inférieure, telle qu'identifiée à l'annexe « D » et qui est requis pour l'opération d'un véhicule d'une classe supérieure est rémunéré au taux correspondant à la classification de cet équipement, selon ce qui suit :

Taux opérateur lourd

- Chargeur pelle-rétrocaveuse
- Niveleuse
- Chargeur 1 ½ vg et plus (été)
- Souffleuse à neige automotrice
- Écureur d'égout (opérateur)
- Semi-remorque 32 pieds avec camion
- Mini-pelle excavatrice

Taux manœuvre spécialisé

- Balai aspirateur
- Camion-citerne
- Rouleau à asphalte
- Camion de 20 000 kg et plus (P.T.C.)
- Chasse-neige à trottoirs
- Tracteur de parc, 30 hp et plus
- Chargeur de moins de 1 ½ vg cube (été)
- Camion de 11 000 à 20 000 kg (P.T.C.)

Taux selon la classification du salarié à l'annexe « D »

- Écureur d'égout (aide-opérateur)
- Tous les autres véhicules de moins de 11 000 kg (P.T.C.)

ANNEXE G
CONGÉS FÉRIÉS¹
DE 2020 À 2028 et PÉRIODE DE PAIE ANNUELLE

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Vendredi saint	Vendredi 2 avril 2021	Vendredi 15 avril 2022	Vendredi 7 avril 2023	Vendredi 29 mars 2024	Vendredi 18 avril 2025	Vendredi 3 avril 2026	Vendredi 26 mars 2027	Vendredi 14 avril 2028
Lundi de Pâques	Lundi 5 avril 2021	Lundi 18 avril 2022	Lundi 10 avril 2023	Lundi 1er avril 2024	Lundi 21 avril 2025	Lundi 6 avril 2026	Lundi 29 mars 2027	Lundi 17 avril 2028
Journée nationale des patriotes	Lundi 24 mai 2021	Lundi 23 mai 2022	Lundi 22 mai 2023	Lundi 20 mai 2024	Lundi 19 mai 2025	Lundi 18 mai 2026	Lundi 24 mai 2027	Lundi 22 mai 2028
Fête nationale du Québec	Jeudi 24 juin 2021	Vendredi 24 juin 2022	Vendredi 23 juin 2023	Lundi 24 juin 2024	Mardi 24 juin 2025	Mercredi 24 juin 2026	Jeudi 24 juin 2027	Vendredi 23 juin 2028
Jour du Canada	Vendredi 2 juillet 2021	Vendredi 1er juillet 2022	Vendredi 30 juin 2023	Lundi 1er juillet 2024	Lundi 30 juin 2025	Lundi 29 juin 2026	Vendredi 2 juillet 2027	Lundi 3 juillet 2028
Fête du Travail	Lundi 6 septembre 2021	Lundi 5 septembre 2022	Lundi 4 septembre 2023	Lundi 2 septembre 2024	Lundi 1er septembre 2025	Lundi 7 septembre 2026	Lundi 6 septembre 2027	Lundi 4 septembre 2028
Lendemain de la fête du Travail	Mardi 7 septembre 2021	Mardi 6 septembre 2022	Mardi 5 septembre 2023	Mardi 3 septembre 2024	Mardi 2 septembre 2025	Mardi 8 septembre 2026	Mardi 7 septembre 2027	Mardi 5 septembre 2028
Action de grâce	Lundi 11 octobre 2021	Lundi 10 octobre 2022	Lundi 9 octobre 2023	Lundi 14 octobre 2024	Lundi 13 octobre 2025	Lundi 12 octobre 2026	Lundi 11 octobre 2027	Lundi 9 octobre 2028
Veille de Noël²	Vendredi 24 décembre 2021	Vendredi 23 décembre 2022	Vendredi 22 décembre 2023	Mardi 24 décembre 2024	Mercredi 24 décembre 2025	Jeudi 24 décembre 2026	Vendredi 24 décembre 2027	Vendredi 22 décembre 2028
Noël	Lundi 27 décembre 2021	Lundi 26 décembre 2022	Lundi 25 décembre 2023	Mercredi 25 décembre 2024	Jeudi 25 décembre 2025	Vendredi 25 décembre 2026	Lundi 27 décembre 2027	Lundi 25 décembre 2028
Lendemain de Noël	Mardi 28 décembre 2021	Mardi 27 décembre 2022	Mardi 26 décembre 2023	Jeudi 26 décembre 2024	Vendredi 26 décembre 2025	Lundi 28 décembre 2026	Mardi 28 décembre 2027	Mardi 26 décembre 2028
Veille du Jour de l'An	Vendredi 31 décembre 2021	Vendredi 30 décembre 2022	Vendredi 29 décembre 2023	Mardi 31 décembre 2024	Mercredi 31 décembre 2025	Jeudi 31 décembre 2026	Vendredi 31 décembre 2027	Vendredi 29 décembre 2028
Jour de l'an	Lundi 3 janvier 2022	Lundi 2 janvier 2023	Lundi 1er janvier 2024	Mercredi 1er janvier 2025	Jeudi 1er janvier 2026	Vendredi 1er janvier 2027	Lundi 3 janvier 2028	Lundi 1 ^{er} janvier 2029
Lendemain du jour de l'An	Mardi 4 janvier 2022	Mardi 3 janvier 2023	Mardi 2 janvier 2024	Jeudi 2 janvier 2025	Vendredi 2 janvier 2026	Lundi 4 janvier 2027	Mardi 4 janvier 2028	Mardi 2 janvier 2029

¹ Pour les opérateurs sur les quarts de travail à l'UTE et les manœuvres aux loisirs, la date d'observance des congés correspond au jour de leur survenance et non à une date reportée comme peut en témoigner le tableau précédent.

² Il est à noter que le congé férié de la Toussaint a été transformé afin de compléter l'après-midi de la veille de Noël et l'après-midi de la veille du jour de l'an.

PROVINCE DE QUÉBEC
VILLE DE DRUMMONDVILLE

LETTRE D'ENTENTE # 1

Entre LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5223

ci-après appelé « le Syndicat »

Et LA VILLE DE DRUMMONDVILLE

ci-après appelée « l'Employeur »

LETTRE D'ENTENTE #1 : ÉMISSION DES CONSTATS D'INFRACTION LORS DES OPERATIONS DE DENEIGEMENT

CONSIDÉRANT QUE depuis 2005, lors des opérations de déneigement effectuées par la Ville et/ou par les entrepreneurs mandatés par cette dernière, un employé col blanc est affecté, au besoin, à l'émission de constats d'infraction et au déplacement des véhicules nuisant aux opérations de déneigement;

CONSIDÉRANT QUE depuis la mise en place de ce mode de fonctionnement, les préposés à l'approvisionnement, à savoir madame [REDACTÉ] et monsieur [REDACTÉ] le préposé aux billets de stationnement, monsieur [REDACTÉ], et le préposé service au public, agissant alors comme préposé aux billets de stationnement, monsieur [REDACTÉ], sont affectés à tour de rôle à des semaines de garde où ils peuvent être appelés de nuit pour émettre des constats d'infraction et procéder au déplacement des véhicules nuisant aux opérations de déneigement;

CONSIDÉRANT QUE suite à l'hiver 2006-2007, l'Employeur a constaté que le fait d'affecter le préposé aux billets de stationnement, monsieur [REDACTÉ], à ces opérations de nuit pouvait nuire à la réalisation de ses tâches principales de jour et qu'il était souvent difficile de le remplacer par le préposé service au public sans que cela ne nuise également à la réalisation des tâches de ce dernier;

CONSIDÉRANT QUE pour l'hiver 2007-2008, le préposé aux billets de stationnement a été dispensé d'être de garde pour les opérations de nuit et est appelé uniquement si un remplacement de dernière minute doit être effectué;

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur constate actuellement que le fait d'affecter le préposé service au public à ces opérations de nuit cause également des inconvénients à la réalisation des tâches qu'il se doit d'effectuer de jour;

CONSIDÉRANT QU'il en est de même pour les préposés à l'approvisionnement, lesquels doivent assurer le service jour et nuit à la Division de l'approvisionnement lors des opérations de déneigement;

CONSIDÉRANT QU'à l'automne de chaque année, une réunion est tenue où les semaines de garde sont distribuées pour la saison de déneigement et que les remplacements sont rares;

CONSIDÉRANT QUE monsieur [REDACTED], employé col bleu, assume déjà ses fonctions depuis le 1er mars 2008;

CONSIDÉRANT QUE le Syndicat des employés municipaux cols blancs de la ville de Drummondville (CSN) a renouvelé la présente lettre d'entente lors du renouvellement de sa dernière convention collective en 2014;

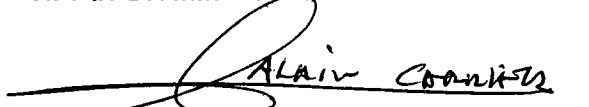
CONSIDÉRANT QUE le Syndicat des cols bleus de Drummondville, section locale 5223 du SCFP est disposé à accepter la présente;

EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les syndicats autorisent la Ville à faire appel à des employés permanents ou surnuméraires cols bleus non affectés aux opérations de déneigement pour effectuer les tâches d'émission de constats d'infraction et de déplacement de véhicule lors des opérations de déneigement effectuées par la Ville ou ses sous-traitants. Ces employés seront appelés avant la réunion de planification, par ordre d'ancienneté, parmi les employés surnuméraires non susceptibles d'être affectés aux opérations de déneigement ou autres opérations des travaux publics dans le cadre de leurs fonctions régulières afin d'établir l'horaire de garde;
3. Les salariés affectés à ces opérations de nuit sont rémunérés selon la classe 280 et bénéficient du temps supplémentaire ou des primes au taux applicable suivant ce qui est prévu à la convention collective. Ils ne bénéficient pas des primes de déneigement tel que prévu à la convention collective;
4. Les salariés cols bleus affectés à un horaire de nuit pour les opérations de déneigement paient du syndicat cols bleus;
5. Les salariés cols bleus affectés à un horaire de nuit pour les opérations de déneigement accumulent leur ancienneté à titre de cols bleus;
6. Les salariés cols bleus mandatés pour émettre des constats d'infraction pourront être utilisés, en cas de non-disponibilité d'employés cols blancs émetteurs de constats, à émettre des constats sur le territoire de la Ville de Drummondville, le tout suivant les besoins de la Ville de Drummondville. Dans ce cas, ils recevront du temps supplémentaire après huit (8) heures par jour et/ou quarante (40) heures de travail par semaine;
7. La présente lettre d'entente est exceptionnelle et a pour seul et unique but de permettre la réalisation de tâches habituellement exécutées par un col blanc par des employés cols bleus plutôt que de recourir à une firme privée.

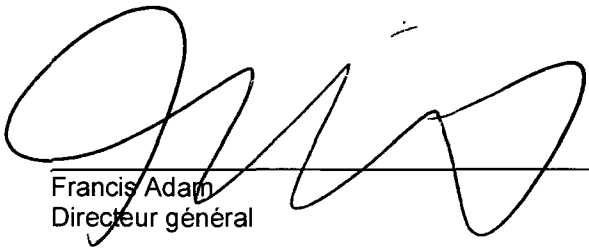
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2021.

Ville de Drummondville

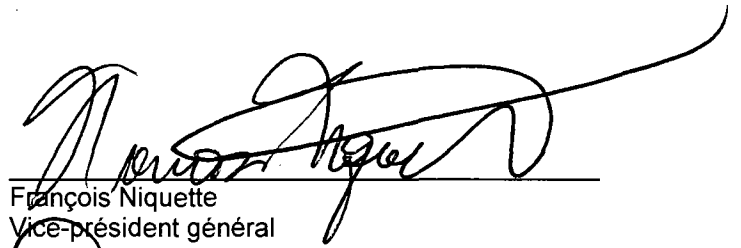

Alain Carrier
Maire

**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5223**

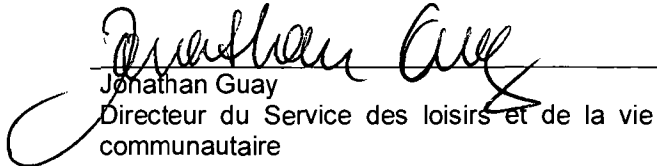

Ghislain Coderre
Président



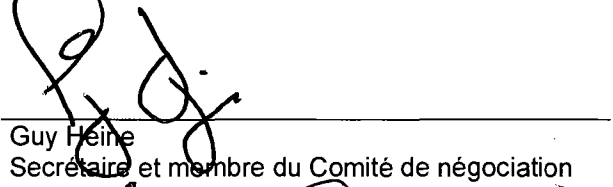
Francis Adam
Directeur général



François Niquette
Vice-président général



Jonathan Guay
Directeur du Service des loisirs et de la vie communautaire



Guy Heine
Secrétaire et membre du Comité de négociation



Caroline Beaulieu CRHA
Chef de division du Service du capital humain



Frédéric Aubry
Membre du comité de négociation
Représentant des salariés su numéraires



Réal Leboeuf
Conseiller syndical

PROVINCE DE QUÉBEC
VILLE DE DRUMMONDVILLE

LETTRE D'ENTENTE #2

ENTRE :

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX COLS
BLANCS DE LA VILLE DE DRUMMONDVILLE (CSN) (AM-
2000-4470),**

ci-après appelé « **le Syndicat des cols blancs** »

**SYNDICAT DES COLS BLEUS DE DRUMMONDVILLE,
SECTION LOCALE 5223 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE (AQ-2001-5314),**

ci-après appelé « **le Syndicat des cols bleus** »

MADAME [REDACTED] (employée # 206),

ci-après appelée « **madame [REDACTED]** »

ET :

LA VILLE DE DRUMMONDVILLE,

ci-après appelée « **la Ville** »

**LETTRE D'ENTENTE #2 : POSTE DE PREPOSEE A L'INFORMATION ET AUX PLAINTES
POSTE DE PREPOSE A L'INFORMATION ET AUX REQUETES¹**

PRÉAMBULE :

ATTENDU QUE madame [REDACTED], employée # 206, occupe le poste de « *préposée à l'information et aux plaintes* » depuis le 22 septembre 1999 et que ce poste était inclus dans l'accréditation des cols bleus (CSN) jusqu'au 6 octobre 2014;

ATTENDU QUE la Commission des relations du travail a rendu une décision le 6 octobre 2014 accréditant le Syndicat des employés municipaux cols bleus de Drummondville, section locale 5223, du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) mais que la situation de madame [REDACTED] demeure litigieuse;

ATTENDU QU'UN poste de préposé à l'information et aux requêtes sera créé et affiché dans les prochains jours et sera inclus dans l'accréditation des cols blancs (CSN);

¹ Adoptée sous Lettre d'entente 02-2015

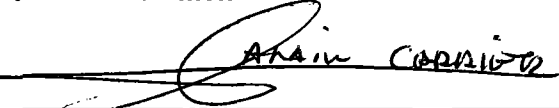
ATTENDU QU'il est dans l'intérêt des parties impliquées de clarifier la situation de madame [REDACTED];

ATTENDU QUE les parties souhaitent convenir des diverses modalités de fonctionnement afin de faciliter la gestion administrative.


LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Tant et aussi longtemps que madame [REDACTED] détiendra le poste de préposée à l'information et aux plaintes, ce poste sera couvert par l'accréditation des cols bleus (SCFP);
3. À compter du moment où madame [REDACTED] n'occupera plus son poste de préposée à l'information et aux plaintes, ce poste deviendra automatiquement couvert par l'accréditation des employés municipaux cols blancs (CSN);
4. Le nouveau poste de préposé à l'information et aux requêtes sera inclus à l'accréditation des cols blancs et sujet à un horaire de 40 heures par semaine du lundi au vendredi de 7h30 à 16h30 incluant une période de repas non-rémunérée d'une (1) heure;
5. Quant aux divers remplacements, ils seront attribués aux personnes salariées incluses au Syndicat des cols blancs;
6. Compte tenu de ce qui précède et à compter de la date d'entrée en fonction de la personne salariée au poste de préposé à l'information et aux requêtes :
 - a) La classe salariale applicable au poste de proposée à l'information et aux plaintes sera 370;
 - b) Le titre d'emploi de préposée à l'information et aux plaintes sera modifié par le libellé : « *préposée à l'information et aux requêtes* »;
 - c) Pour l'application des diverses modalités prévues dans les conventions collectives, l'ancienneté qui prévaudra pour les détenteurs d'un poste de préposé à l'information et aux requêtes sera la date d'embauche comme employé de la Ville;
7. Les parties conviennent que la présente entente est signée sans préjudice et sans aucune admission de part et d'autre et qu'elle ne pourra être invoquée à titre de précédent à l'avenir;
8. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.
9. **EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Drummondville, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2021.

Ville de Drummondville


Alain Carrier
Maire

**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5223**


Ghislain Coderre
Président

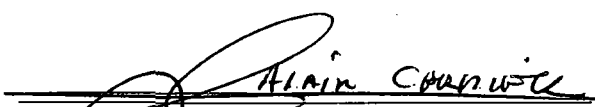
2. À compter du 1^{er} janvier 2017, les employés cols bleus actuellement à l'emploi de la Ville et qui ne possèdent pas le diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou la formation académique requise (DEP) ne peuvent accéder à un poste permanent de classification supérieure;

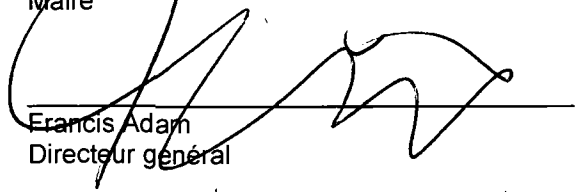
Par ailleurs et sous réserve notamment du respect des autres exigences académiques requises, les mutations à un poste permanent de même classe salariale seront permises de même que les mouvements à un poste permanent de classe salariale inférieure;

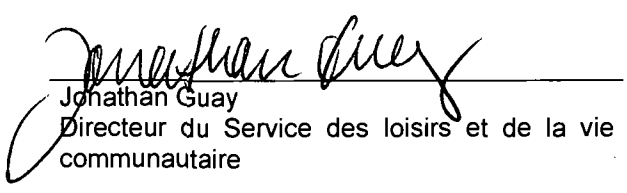
3. La présente entente n'est valable que pour le futur et ne peut être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2021.

Ville de Drummondville


Alain Carrier
Maire

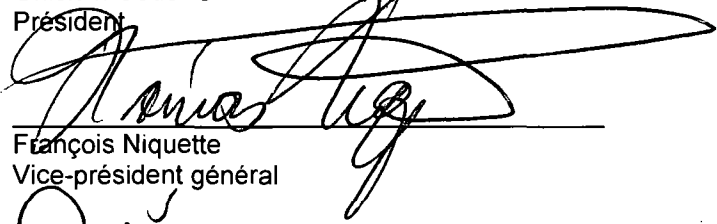

Francis Adam
Directeur général

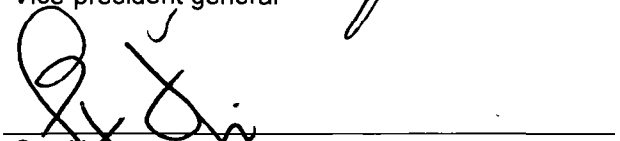

Jonathan Guay
Directeur du Service des loisirs et de la vie communautaire



Caroline Beaulieu CRHA
Chef de division du Service du capital humain

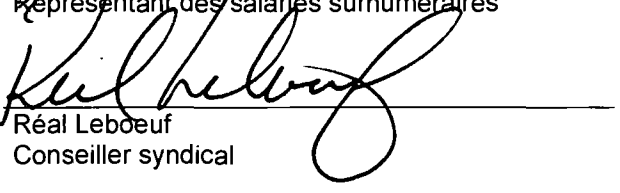
**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5223**


Ghislain Coderre
Président


François Niquette
Vice-président général


Guy Heine
Secrétaire et membre du Comité de négociation


Frédéric Aubry
Membre du comité de négociation
Représentant des salariés surnuméraires


Réal Leboeuf
Conseiller syndical

PROVINCE DE QUÉBEC
VILLE DE DRUMMONDVILLE

LETTRE D'ENTENTE #3

ENTRE :

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5223,
(AQ-2001-5316)

ci-après appelé « **le Syndicat** »

ET

LA VILLE DE DRUMMONDVILLE,

ci-après appelée « **la Ville** »

LETTRE D'ENTENTE #3 : EXIGENCES ACADÉMIQUES – PERSONNEL COL BLEU¹

PRÉAMBULE :

ATTENDU QUE la Ville, le 31 mars 2014, a informé l'ensemble du personnel – cols bleus et le Syndicat qui les représentait alors, des exigences académiques requises pour une promotion ou une mutation. Une copie de la note interne est jointe en annexe à la présente;

ATTENDU QUE le délai accordé pour s'y conformer expirait le 31 décembre 2016;

ATTENDU QUE la convention collective en vigueur à l'annexe « D » énumère les titres d'emploi et les classes salariales associées;

ATTENDU QU'EN date de la signature de la présente lettre d'entente, aucune personne « *surnuméraire* » actuellement à l'emploi de la Ville ne possède pas le diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou la formation académique requise (DEP);

ATTENDU QUE les parties, par la signature de la présente, souhaitent uniquement clarifier le mode de fonctionnement lors d'une promotion ou d'une mutation.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

¹ Adoptée sous Lettre d'entente Be-10-2016

2. À compter du 1^{er} janvier 2017, les employés cols bleus actuellement à l'emploi de la Ville et qui ne possèdent pas le diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou la formation académique requise (DEP) ne peuvent accéder à un poste permanent de classification supérieure;

Par ailleurs et sous réserve notamment du respect des autres exigences académiques requises, les mutations à un poste permanent de même classe salariale seront permises de même que les mouvements à un poste permanent de classe salariale inférieure;

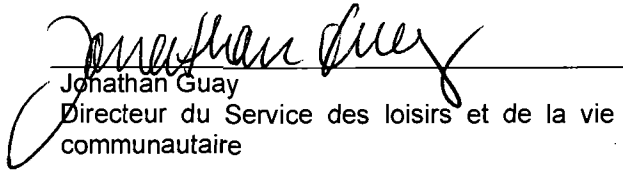
3. La présente entente n'est valable que pour le futur et ne peut être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2021.

Ville de Drummondville



Alain Garriel
Maire

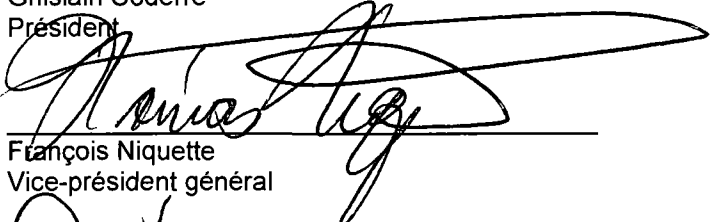

Francis Adam
Directeur général

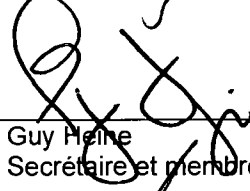

Jonathan Guay
Directeur du Service des loisirs et de la vie communautaire



Caroline Beaulieu CRHA
Chef de division du Service du capital humain

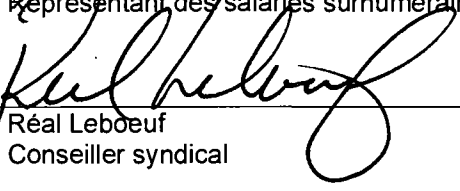
**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5223**


Ghislain Coderre
Président


François Niquette
Vice-président général


Guy Heine
Secrétaire et membre du Comité de négociation


Frédéric Aubry
Membre du comité de négociation
Représentant des salariés surnuméraires


Réal Leboeuf
Conseiller syndical

Titre du poste	Exigences académiques à la signature
Agent techn. en méc. de bâtiment	Diplôme d'études collégiales (DEC)
Élagueur	Diplôme d'études professionnelles
Électricien	Diplôme d'études professionnelles
	Carte de compétence
	Permis de conduire - classe 3
Électricien classe A-2	Diplôme d'études professionnelles -et-
	Carte de compétence (classe A-2)
	Permis de conduire - classe 3
Horticulteur	Diplôme d'études professionnelles
Journalier	Diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou
	Diplôme d'études professionnelles
Manoeuvre aux loisirs	Diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou DEP
Manoeuvre spécialisé	Diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou
	Diplôme d'études professionnelles
	Permis de conduire - classe 3
	(Hygiène du milieu) Formation OPA (Avant P6B)
Mécanicien-soudeur	Diplôme d'études professionnelles -et -
	Permis de conduire - classe 3
Menuisier	Diplôme d'études professionnelles
	Carte de compétence
	Permis de conduire - classe 3
Aide-opérateur	DEP (Conduite de procédés de traitement de l'eau)
	DEC (Assainissement de l'eau)
	AEC (Traitement des eaux de consommation des eaux usées)
Opérateur machinerie lourde	Diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou
	Diplôme d'études professionnelles
	Permis de conduire - classe 3

Opérateur machinerie semi-lourde	Diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou
	Diplôme d'études professionnelles
	Permis de conduire - classe 3
Préposé à l'opération traitement des eaux UTE / UTEU	DEP (Conduite de procédés de traitement de l'eau)
	DEC (Assainissement de l'eau)
	AEC (Traitement des eaux de consommation des eaux usées)
Opérateur UTE	DEP (Conduite de procédés de traitement de l'eau)
	DEC (Assainissement de l'eau)
	AEC (Traitement des eaux de consommation des eaux usées)
Opérateur UTEU	DEP (Conduite de procédés de traitement de l'eau)
	DEC (Assainissement de l'eau)
	AEC (traitement des eaux de consommation des eaux usées)
Ouvrier	Diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou
	Diplôme d'études professionnelles
Plombier	Diplôme d'études professionnelles -et-
	Carte de compétence
	Permis de conduire - classe 3
Préposé signalisation	Diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou
	Diplôme d'études professionnelles
	Permis de conduire - classe 3
Préposé aqueduc égout	Diplôme d'études secondaires (secondaire 5) ou
	Diplôme d'études professionnelles
	Formation OPA (Avant P6B)
	Permis de conduire - classe 3
Préposé entretien préventif UTE	DEP (Électromécanique) et formation Opérateur en réseau de distribution d'eau potable (ORD)
Préposé entretien préventif UTEU	DEP (Électromécanique)
Préposé information et plaintes	Diplôme d'études collégiales (DEC)
Préposé instrumentation et contrôle	Diplôme d'études collégiales (DEC) Instrumentation et automatisation et formation Opérateur en réseau de distribution d'eau potable (ORD)

C A N A D A

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE DRUMMONDVILLE

VILLE DE DRUMMONDVILLE

Ci-après « l'Employeur »

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE DRUMMONDVILLE,
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5223

Ci-après le « Syndicat »

Ci-après désignés collectivement
« les Parties »

**LETTRE D'ENTENTE #4 : TÂCHES DE MANŒUVRE AUX LOISIRS VS PRÉPOSÉ AUX PLATEAUX
SPORTIFS ET TÂCHES DE MANŒUVRE SPÉCIALISÉ VS AIDES GÉNÉRAUX¹**

Champ d'application

1. La présente lettre d'entente vise à encadrer les tâches accomplies par les salariés occupant les fonctions suivantes :
 - manœuvre aux loisirs;
 - préposé aux plateaux sportifs;
 - aide général;
 - manœuvre spécialisé.

Préposés aux plateaux sportifs (service des loisirs)

2. Les parties conviennent, de façon non exhaustive, que les titulaires des postes de préposés aux plateaux sportifs au service des loisirs doivent accomplir divers travaux manuels simples et courants, dont notamment :
 - nettoyage;

¹ Adoptée sous Lettre d'entente BLEU-2019-02

- entretien;

- surveillance et bon déroulement des activités ayant lieu dans les parcs, sur les terrains de balles, les terrains de soccer, au parc nautique, dans les arénas, sur les patinoires extérieures et autres lieux publics selon le département auquel ils se rapportent.

3. Les préposés aux plateaux sportifs peuvent également être appelés à agir comme support ou aide supplémentaire dans l'exécution des tâches d'employés surnuméraires ou d'employés permanents comme la livraison du matériel sans toutefois utiliser la machinerie demandant une formation ou des exigences spécifiques.

Manœuvres aux loisirs et manœuvres spécialisés

4. Les parties conviennent que l'entretien des terrains de balles/soccer ainsi que la traverse de ponton (sauf au parc Ste-Thérèse) sera effectué par les manœuvres aux loisirs ou les manœuvres spécialisés;
5. Par entretien, les parties conviennent que cela se limite aux travaux spécifiques nécessitant une formation ou l'opération de machineries particulières. Les autres tâches à accomplir qui ne demandent pas de formation spécifique pourront être effectuées par les manœuvres aux loisirs ou les préposés aux plateaux sportifs;
6. Les parties conviennent que les tâches des manœuvres aux loisirs ou manœuvres spécialisés incluent la conduite de machineries spécialisées (par exemple : Zamboni, les grandes remorques, tracteur Kubota, etc.), alors que les tâches des préposés aux plateaux sportifs incluent la conduite de machineries non spécialisées (par exemple : les souffleurs, véhicules de classe 5 sans remorque ou avec petite remorque (transport du côté à côté), véhicule de type côté à côté, etc.).

Exclusivité du préposé aux plateaux sportifs

7. Les parties considèrent que les tâches liées au bon déroulement des activités dans les parcs, au parc nautique (incluant la conduite du ponton en cas de sauvetage), au BMX et au ménage du centre-ville peuvent être exclusivement attribuées aux préposés aux plateaux sportifs.

Aide général au Service des travaux publics

8. Les parties conviennent, de façon non-exhaustive, que les titulaires des postes d'aide général au service des travaux publics doivent accomplir divers travaux manuels simples et courants ayant trait notamment à ce qui suit :
 - désherbage;
 - cerclage;
 - nettoyage;
 - aménagement horticole des espaces verts;
 - préparation des sols et terreaux;
 - sarclage;
 - arrosage et réparation de gazon;
 - manutention d'équipement;


- travaux de peinture et décapage;
- entretien général dans les parcs.


9. L'aide général au service des travaux publics peut également être appelé à agir comme support ou aide supplémentaire dans l'exécution des tâches des salariés surnuméraires ou des salariés permanents pour assurer le bon fonctionnement des opérations;
10. Les taux de salaire du préposé aux plateaux sportifs et de l'aide général aux travaux publics sont déterminés comme suit pour l'année 2020 : 13,80 \$ de l'heure pour la première année de travail, 14,88 \$ de l'heure lors de la deuxième année consécutive de travail et 15,97 \$ de l'heure lors de la troisième année consécutive de travail. Pour les années subséquentes, les taux de salaire seront assujettis aux augmentations annuelles prévues à l'annexe « C » en maintenant une différence d'au moins 0.75 \$/h entre le salaire minimum déterminé par le gouvernement et le taux de salaire de la première année de travail;
11. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de sa signature.

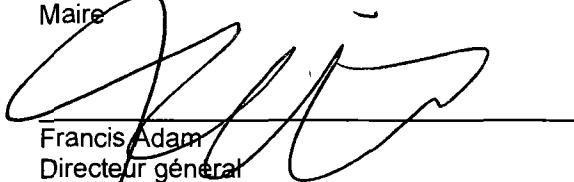
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2021.

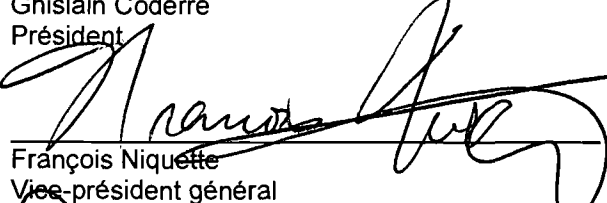
Ville de Drummondville

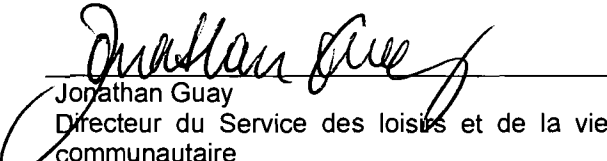
**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5223**



Alain Carrier
Maire


Ghislain Coderre
Président



Francis Adam
Directeur général

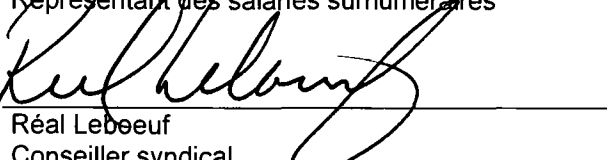

François Niquette
Vice-président général


Jonathan Guay
Directeur du Service des loisirs et de la vie communautaire


Guy Brien
Secrétaire et membre du Comité de négociation


Caroline Beaulieu CRHA
Chef de division du Service du capital humain


Frédéric Aubry
Membre du comité de négociation
Représentant des salariés surnuméraires


Réal Leboeuf
Conseiller syndical

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE DRUMMONDVILLE

VILLE DE DRUMMONDVILLE

Ci-après l'« Employeur »

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE DRUMMONDVILLE,
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5223

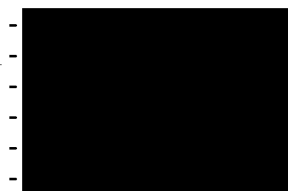
Ci-après le « Syndicat »

Ci-après désignés collectivement
« les Parties »

LETTRE D'ENTENTE #5 : LISTE DES MANOEUVRES AUX LOISIRS QUI NE TRAVAILLENT PAS À L'EXTÉRIEUR (SAUF PONTON ET AUX PATINOIRES RÉFRIGÉRÉES EXTÉRIEURES)

Champ d'application

1. La présente lettre d'entente s'applique aux manœuvres aux loisirs qui ne désirent pas travailler à l'extérieur, sauf pour les activités reliées au ponton et aux patinoires réfrigérées extérieures :



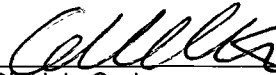
2. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de sa signature;
3. De manière à faciliter le processus des signatures des Parties, il est par ailleurs convenu entre elles que la présente lettre d'entente peut être signée par télécopie, en format PDF ou par tout autre moyen de communication électronique.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2021.

Ville de Drummondville


Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5223

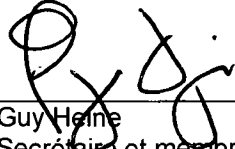

Alain Carrier
Maire

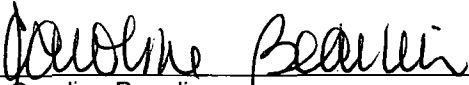

Ghislain Coderre
Président

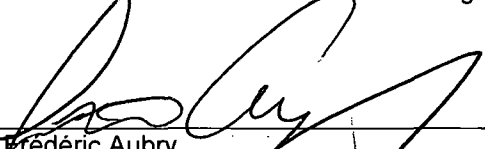

Francis Adam
Directeur général

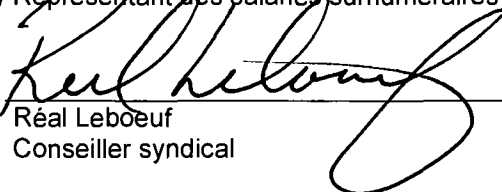

François Niquette
Vice-président général


Jonathan Guay
Directeur du Service des loisirs et de la vie communautaire


Guy Heine
Secrétaire et membre du Comité de négociation


Caroline Beaulieu CRMA
Chef de division du Service du capital humain


Frédéric Aubry
Membre du comité de négociation
Représentant des salariés surnuméraires


Réal Leboeuf
Conseiller syndical

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE DRUMMONDVILLE

VILLE DE DRUMMONDVILLE

Ci-après la « Ville »

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE DRUMMONDVILLE,
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5223

Ci-après le « Syndicat »

Ci-après désignés collectivement
« les Parties »

LETTRE D'ENTENTE #6 : RECONNAISSANCE D'EXPÉRIENCE

ATTENDU QUE lors de la négociation visant le renouvellement de la convention collective 2016-2019, les Parties ont convenu de règles visant la reconnaissance d'expérience acquise à l'extérieur de l'unité d'accréditation (article 22.04);

ATTENDU QUE ces nouvelles règles entrent en vigueur lors de la signature de la convention collective et s'appliqueront lors de futures embauches;

ATTENDU QUE les Parties souhaitent toutefois reconnaître l'expérience de certains salariés déjà à l'emploi de la Ville, selon les termes et conditions prévus à la présente lettre d'entente;

ATTENDU QUE la présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de sa signature par les Parties;

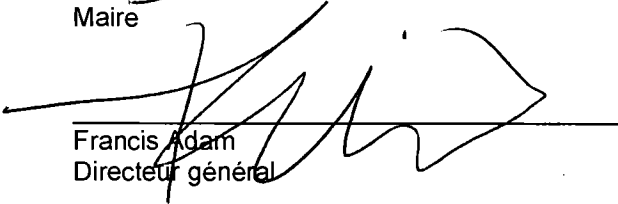
EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

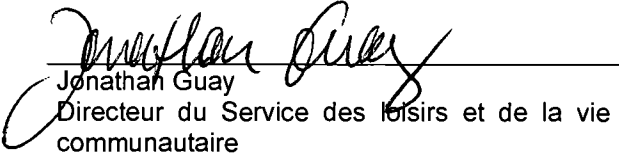
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les Parties conviennent de la reconnaissance d'expérience des salariés suivants comme suit :
 - [REDACTED] (reconnaissance de 1 année d'expérience);
3. Il est entendu que le Syndicat ne dispose d'aucun droit de grief visant à faire reconnaître l'expérience, au sens de l'article 22.04, de salariés à l'emploi au moment de la signature de la convention collective;
4. Le Syndicat pourra toutefois contester par voie de grief le non-respect de l'article 22.04 en cas d'embauche future s'il le souhaite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2021.

Ville de Drummondville

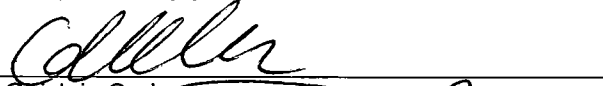

Alain Carrier
Maire

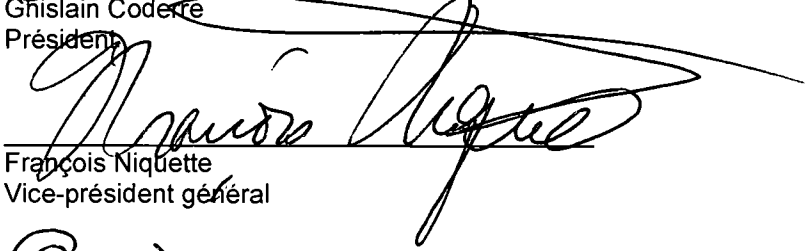

Francis Adam
Directeur général

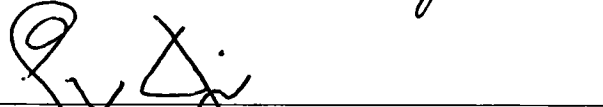

Jonathan Guay
Directeur du Service des loisirs et de la vie communautaire

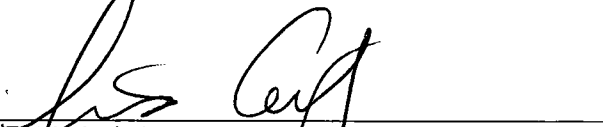

Caroline Beaulieu CRHA
Chef de division du Service du capital humain

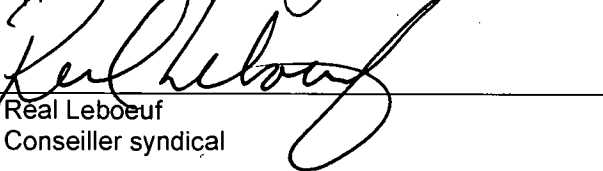
**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5223**


Ghislain Coderre
Président


François Niquette
Vice-président général


Guy Héme
Secrétaire et membre du Comité de négociation


Frédéric Aubry
Membre du comité de négociation
Représentant des salariés surnuméraires


Réal Leboeuf
Conseiller syndical

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE DRUMMONDVILLE

VILLE DE DRUMMONDVILLE

Ci-après la « Ville »

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE DRUMMONDVILLE,
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5223

Ci-après le « Syndicat »

Ci-après désignés collectivement
« les Parties »

**LETTRÉ D'ENTENTE #7 : AUTRES MODALITÉS À LA SUITE DE LA SIGNATURE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE**

ATTENDU QUE lors de la négociation visant le renouvellement de la convention collective 2016-2019, La Ville s'est engagée à créer vingt (20) postes permanents;

ATTENDU QUE lors de la négociation visant le renouvellement de la convention collective 2016-2019, les Parties se sont entendues pour procéder à la fusion de certains postes.

EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, la Ville procédera à l'affichage des postes permanents suivants :

1 manutentionnaire de nuit
1 menuisier
1 mécanicien
4 manœuvres voies publiques
8 manœuvres loisirs (incluant Girardin)
4 journaliers
1 manœuvre spécialisé édifice

3. Afin d'accélérer l'obtention de postes permanents pour les employés surnuméraires, la Ville s'engage à nommer, dans les trente (30) jours de la signature, les douze (12) plus vieux surnuméraires au Service des travaux publics et les huit (8) plus vieux surnuméraires au Service des Loisirs et de la vie communautaire, puis d'ouvrir les postes mentionnés ci-haut conformément à l'article 16. Aucun autre surnuméraire que ces vingt (20) personnes ne pourra obtenir sa permanence en lien avec ces mouvements, à moins que l'une de celles-ci ne quitte l'organisation.

#	Nom complet de l'employé	Date d'embauche	Services	Commentaires
1		2017-01-04	Loisirs et vie communautaire	A été nommé le 4 octobre 2021
2		2018-10-15	Loisirs et vie communautaire	A été nommé le 4 octobre 2021
3		2018-10-15	Loisirs et vie communautaire	A été nommé le 4 octobre 2021
4		2019-02-01	Loisirs et vie communautaire	A été nommé le 4 octobre 2021
5		2019-09-16	Loisirs et vie communautaire	
6		2019-09-23	Loisirs et vie communautaire	
7		2020-09-13	Loisirs et vie communautaire	
8		2020-10-19	Loisirs et vie communautaire	
9		2014-06-02	Travaux publics	
10		2015-05-04	Travaux publics	
11		2015-05-04	Travaux publics	
12		2016-05-16	Travaux publics	
		2016-05-16	Travaux publics	Entente particulière – reste surnuméraire
13		2017-05-01	Travaux publics	
14		2017-05-01	Travaux publics	
15		2017-05-01	Travaux publics	
16		2018-05-07	Travaux publics	
17		2018-05-07	Travaux publics	
18		2020-06-08	Travaux publics	
19		2020-06-08	Travaux publics	
20		2020-07-06	Travaux publics	
* En autant que les postes créés soient comblés par des mouvements internes				

4. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, la Ville procédera également à la transformation des postes suivants et à la nomination des personnes suivantes :

Nom complet de l'employé	Poste actuel	Nouveau poste	Section
	Chauffeur de camion	Manœuvre spécialisé	HDM
	Chauffeur de camion	Manœuvre spécialisé	Espaces verts
	Chauffeur de camion	Manœuvre spécialisé	Voirie
	Opérateur machinerie semi-lourde	Manœuvre spécialisé	Voirie
	Opérateur machinerie semi-lourde	Manœuvre spécialisé	Voirie

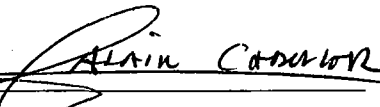
5. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, la Ville procédera également au changement de classe salariale de l'employé suivant :

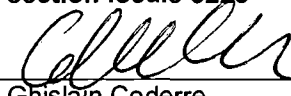
Nom complet de l'employé	Classe actuelle	Nouvelle classe
	460 A)	490


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2021.

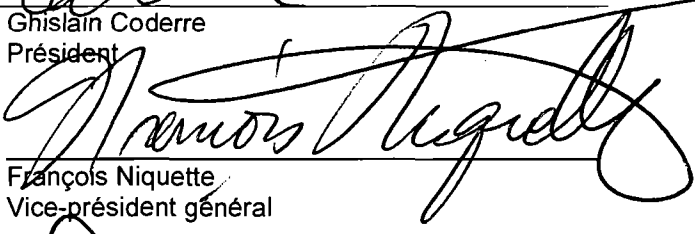
Ville de Drummondville

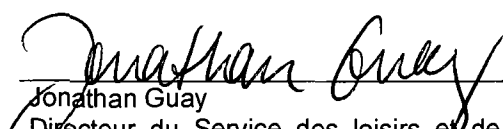
**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5223**

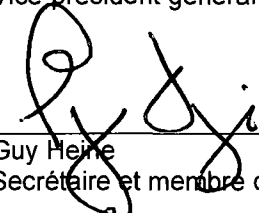

Alain Carrier
Maire

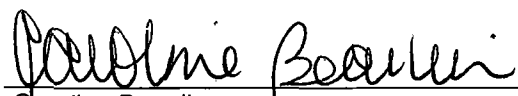

Ghislain Coderre
Président

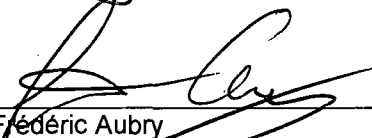

Francis Adam
Directeur général

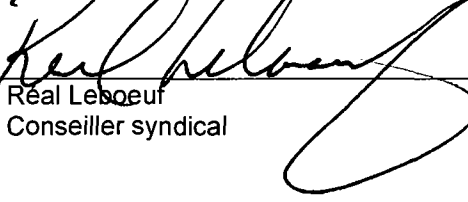

François Niquette
Vice-président général


Jonathan Guay
Directeur du Service des loisirs et de la vie communautaire


Guy Heine
Secrétaire et membre du Comité de négociation


Caroline Beaulieu CRHA
Chef de division du Service du capital humain


Frédéric Aubry
Membre du comité de négociation
Représentant des salariés surnuméraires


Réal Leboeur
Conseiller syndical

19 NOV 21 PM 1:49