

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-2021-5191

N° dossier d'accréditation : AM-1005-6290

| | | |
|--|----------------------------------|---|
| EMPLOYEUR VILLE DE L'ÉPIPHANIE 66, RUE NOTRE-DAME L'ÉPIPHANIE QC J5X 1A1 Secteur d'activité : Secteur municipal | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4555 66, RUE NOTRE-DAME L'ÉPIPHANIE QC J5X 1A1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec | | |
| TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 | | |
| Date signature : 2022-05-11 Date dépôt : 2022-05-18 | Nombre de salariés visés : 18 | Date début : 2020-01-01 Date d'expiration : 2026-12-31 |

Remarque :

2022-06-22 - Modification dans la section Remarque - Retrait des lettres d'entente.

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-06-22
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE L'ÉPIPHANIE

ET

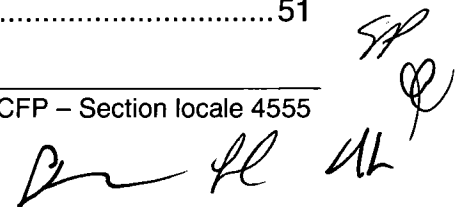
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4555**

2020 – 2026

[Handwritten signatures and initials]

TABLE DES MATIÈRES

| | | <u>Page</u> |
|------------|--|-------------|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION..... | 1 |
| ARTICLE 2 | DÉFINITIONS..... | 2 |
| ARTICLE 3 | CHAMP D'APPLICATION..... | 9 |
| ARTICLE 4 | SÉCURITÉ D'EMPLOI..... | 10 |
| ARTICLE 5 | PRATIQUES INTERDITES..... | 12 |
| ARTICLE 6 | COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL..... | 13 |
| ARTICLE 7 | RÉGIME SYNDICAL..... | 14 |
| ARTICLE 8 | RETENUE SYNDICALE..... | 15 |
| ARTICLE 9 | ASSEMBLÉES SYNDICALES..... | 16 |
| ARTICLE 10 | DROITS D’AFFICHAGE..... | 17 |
| ARTICLE 11 | DOCUMENTATION..... | 18 |
| ARTICLE 12 | REPRÉSENTATION SYNDICALE..... | 19 |
| ARTICLE 13 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS..... | 22 |
| ARTICLE 14 | RAPPORT ET DOSSIER DISCIPLINAIRE..... | 23 |
| ARTICLE 15 | ANCIENNETÉ..... | 24 |
| ARTICLE 16 | HORAIRES DE TRAVAIL..... | 25 |
| ARTICLE 17 | JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS..... | 30 |
| ARTICLE 18 | HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... | 32 |
| ARTICLE 19 | MESURES D’URGENCE..... | 35 |
| ARTICLE 20 | TEMPS COMPENSATOIRE..... | 36 |
| ARTICLE 21 | RÉMUNÉRATION..... | 37 |
| ARTICLE 22 | RÉGIME DE RETRAITE..... | 40 |
| ARTICLE 23 | CLASSIFICATION ET AVANCEMENT D’ÉCHELON..... | 41 |
| ARTICLE 24 | CONGÉ ANNUEL OU VACANCES..... | 42 |
| ARTICLE 25 | PRIME D’ANCIENNETÉ..... | 45 |
| ARTICLE 26 | RÉGIMES D’ASSURANCE VIE, INVALIDITÉ ET MALADIE..... | 46 |
| ARTICLE 27 | DROITS ET CONGÉS PARENTAUX..... | 47 |
| ARTICLE 28 | CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX..... | 48 |
| ARTICLE 29 | ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE..... | 50 |
| ARTICLE 30 | CONGÉS PERSONNELS..... | 51 |



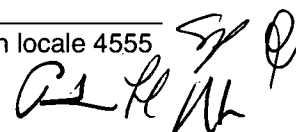
| | | |
|--------------------------|--|----|
| ARTICLE 31 | MOUVEMENT DE PERSONNEL..... | 52 |
| ARTICLE 32 | SANTÉ ET SÉCURITÉ..... | 56 |
| ARTICLE 33 | VÊTEMENTS ET UNIFORMES..... | 57 |
| ARTICLE 34 | VERSEMENT DU SALAIRE..... | 58 |
| ARTICLE 35 | ARRANGEMENTS LOCAUX..... | 59 |
| ARTICLE 36 | DISPOSITIONS DIVERSES..... | 60 |
| ARTICLE 37 | RETRAITE PROGRESSIVE..... | 61 |
| ARTICLE 38 | RÉTROACTIVITÉ..... | 62 |
| ARTICLE 39 | DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... | 63 |
| ANNEXE « I » | LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET ASSUJETTIES À L'ARTICLE 4.01 - SÉCURITÉ D'EMPLOI..... | 64 |
| ANNEXE « II » | LISTE D'ANCIENNETÉ ET ÉCHELON DE SALAIRE..... | 65 |
| ANNEXE « III » | ÉCHELLE DE SALAIRES..... | 66 |
| LETTRE D'ENTENTE 2022-01 | | 74 |
| LETTRE D'ENTENTE 2022-02 | | 78 |
| LETTRE D'ENTENTE 2022-03 | | 80 |

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and several smaller initials.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but :

- a) de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville, le Syndicat et les personnes salariées assujetties à cette convention;
- b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- c) d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous;
- d) d'assurer le meilleur rendement possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres personnes salariées de la Ville et des représentants de cette dernière;
- e) de favoriser le sentiment d'appartenance et contribuer à une image favorable de la Ville.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'S' and 'P' at the top right, and several other signatures below.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 Dans la présente convention, les mots suivants ont le sens et les attributions suivants :

a) « **Ancienneté** »

Sous réserve l'article 15, l'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute personne salariée régulière pour le compte de la Ville et s'exprime en années, en mois et en jours.

b) « **Année de référence** »

L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

c) « **Chef de service** »

La personne salariée régulière, désignée par la Ville, qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée, supervise et coordonne les personnes salariées du Service des travaux publics ou les personnes salariées du Service des techniques de l'eau tout en restant sous la juridiction de son supérieur. Lors d'une urgence dans le cadre de ses fonctions, elle peut décider des moyens à prendre pour corriger un problème. Elle doit alors aviser son supérieur dès que possible.

d) « **Conjoint** »

On entend par conjoint les personnes qui :

- 1° sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- 2° de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- 3° de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;
 - Un (1) enfant au moins est né ou à naître de leur union;
 - Ils ont conjointement adopté au moins un (1) enfant durant leur période de vie maritale;
 - L'un d'eux a adopté au moins un (1) enfant de l'autre durant cette période.

La période de vie maritale débute à partir de la date à laquelle le salarié et son conjoint de fait commencent à cohabiter et il n'est pas nécessaire que le divorce de la personne salariée, le cas échéant, ait été prononcé.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union non légalement contractée.

e) « **Direction générale** »

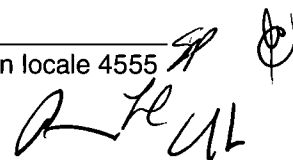
Le titulaire du poste à la direction générale, de même que, lorsque le titulaire est absent, son remplaçant désigné, à la direction générale adjointe.

f) « **Exercice financier** »

La période s'étendant du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

g) « **Grief** »

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.



h) « **Parties** »

La Ville et le Syndicat.

i) « **Période de probation** »

Le nombre d'heures effectivement travaillées à un poste donné à laquelle une personne nouvellement embauchée par résolution du conseil est soumise pour devenir personne salariée régulière. La période de probation est de neuf cent soixante (960) heures pour la personne salariée au Service des travaux publics et au Service des techniques de l'eau et de huit cent soixante-quatre (864) heures pour la personne salariée des autres services. Ces heures doivent être travaillées suivant un horaire de travail hebdomadaire continu. Toute absence autorisée par cette convention ou par la direction générale pendant la période de probation s'ajoute à cette période de probation.

j) « **Période d'essai** »

Période au cours de laquelle toute personne salariée qui obtient un poste par l'application de différentes procédures de mouvement de personnel est soumise pour effectuer les tâches liées à sa nouvelle fonction et pour faire l'essai du travail lié au nouveau poste. La période d'essai est de cent soixante (160) heures selon un horaire de travail hebdomadaire continu.

k) « **Poste de travail** »

Le lieu physique ou service où une personne salariée est affectée pour l'exécution particulière de sa fonction. Chaque personne salariée régulière est détentrice d'un poste de travail.

La présente définition n'a pas pour effet d'empêcher la mobilité à l'intérieur d'une même fonction.

l) « **Personne salariée** »

Toute personne travaillant à la Ville de L'Épiphanie dans un emploi couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4555, et à qui s'applique toute ou en partie de la présente convention collective ou toute personne salariée telle que défini par l'article 1.L) du Code de travail et couverte par l'accréditation syndicale.

Handwritten signatures and initials:
A large signature, possibly "Oz", followed by "UL" and other initials.

m) « **Personne salariée en période de probation** »

Toute personne salariée qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 2.01 i).

Toute personne salariée en période de probation bénéficie des dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait à l'assurance collective, REER collectif, à l'ancienneté sous réserve de l'article 15 et à la procédure de règlement de griefs en cas de congédiement.

n) « **Services municipaux** »

Les services municipaux sont les suivants :

- Le Service administratif;
- Le Service de l'urbanisme;
- Le Service des travaux publics;
- Le Service des techniques de l'eau;
- Le Service des loisirs et de la culture.

Cependant, la Ville peut en tout temps changer son organisation et modifier ses services municipaux.

2.02 **Statut d'emploi**

Dans la présente convention, les statuts d'emploi sont les suivants :

a) « **Personne salariée régulière à temps complet** »

La personne salariée ayant complété la période de probation prévue à l'article 2.01 i).

b) « **Personne salariée régulière à temps partiel** »

La personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa fonction et dont les services sont retenus sur une base régulière. La personne salariée régulière à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à la présente convention conserve son statut de temps partiel.

Quant aux bénéficiaires, salaire ou autres avantages de la présente convention, la personne salariée régulière à temps partiel y a droit en proportion de ses heures travaillées.

La personne salariée régulière à temps partiel pourra prendre, selon les besoins de la Ville, deux (2) semaines de vacances durant la période estivale.

c) « **Personne salariée régulière saisonnière** »

La personne salariée régulière saisonnière qui travaille de façon saisonnière, à partir d'une résolution du conseil qui précise le taux de salaire, l'horaire de travail et la durée de l'embauche.

La personne salariée régulière saisonnière a un droit de rappel d'une saison à l'autre si elle détient les compétences requises, et ce, par date d'ancienneté.

La personne salariée régulière saisonnière ne jouit des avantages de la présente convention que relativement à la retenue syndicale.

Malgré ce qui précède, la personne salariée régulière saisonnière qui travaille de façon saisonnière depuis plus de trois (3) années et qui a complété un minimum de douze (12) mois de travail bénéficie des mêmes avantages et conditions prévus à la convention collective au prorata du temps travaillé. Dans ce cas, la personne salariée obtient le statut de personne salariée régulière saisonnière.

d) « **Personne salariée temporaire** »

La personne salariée embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail pour une période n'excédant pas neuf cents (900) heures travaillées continues, à moins d'entente écrite avec le Syndicat, ou la personne salariée embauchée pour pourvoir un poste laissé temporairement vacant par une personne salariée absente pour l'un des motifs prévus à la convention, pour la durée de cette absence.

Lorsqu'une personne salariée temporaire est embauchée spécifiquement pour pourvoir un poste laissé temporairement vacant par une personne salariée absente pour l'un des motifs prévus à la convention collective, elle pourvoit toute la durée de l'absence, même si elle excède le délai de neuf cents (900) heures travaillées spécifié au paragraphe précédent, tout en conservant le statut de temporaire.

La période de neuf cents (900) heures travaillées peut être prolongée par entente écrite entre les parties. À défaut d'entente, le travail qu'effectue la personne salariée temporaire embauchée pour effectuer un surcroît de travail et dont la période d'embauche a excédé la période définie au paragraphe précédent devient dès lors un nouveau poste à pourvoir selon les dispositions de l'article 31. Cette personne salariée temporaire demeure à l'emploi de la Ville jusqu'à ce que le poste soit pourvu; elle est alors mise à pied en lui donnant un préavis de deux (2) semaines.

La personne salariée temporaire ne jouit des avantages de la présente convention que relativement aux heures de travail et à la retenue syndicale. De plus, pour tenir lieu de jour férié, de vacances, la Ville accorde à la personne salariée temporaire l'équivalent de neuf pour cent (9 %) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies.

e) « **Personne salariée subventionnée** »

Toute personne salariée rattachée à un programme spécial subventionné en tout ou en partie. Cette personne salariée ne peut devenir personne salariée régulière au cours de la durée de la partie du programme subventionné. L'embauche de cette personne salariée ne doit pas avoir pour effet de priver les personnes salariées régulières ou régulières à temps partiel ou en période de probation de leurs heures régulières de travail ni de leur horaire de travail. La Ville informe le Syndicat du nombre de personnes salariées rattachées à un programme spécial et sa durée.

Dans ce contexte, le Syndicat s'engage à appuyer toute demande ou tout projet s'inscrivant dans un programme spécial subventionné, et ce, en conformité avec les dispositions de la présente convention.

La personne salariée subventionnée ne jouit d'aucun avantage de la présente convention collective.

f) « **Personne salariée étudiante** »

Désigne une personne qui est inscrite à temps plein à une école, un collège ou une université dûment reconnu par la loi et qui est disponible sur le marché du travail.

L'embauche de personnes salariées étudiantes n'aura pas pour conséquence de réduire :

- le nombre habituel de personnes salariées régulières;
- le nombre de personnes salariées en période d'essai;
- le nombre d'heures de travail des personnes salariées couvertes par la présente convention.

La personne salariée étudiante est couverte par la présente convention collective uniquement en ce qui a trait aux conditions de travail suivantes :

- les taux de salaire sont ceux apparaissant à l'annexe « III »;
- l'horaire de travail;
- la cotisation syndicale;
- les procédures de grief et d'arbitrage quant aux articles auxquels ces personnes salariées sont assujetties.

2.03 Représentant des parties

Dans la présente convention, les représentants des parties sont :

a) « **Supérieur immédiat** »

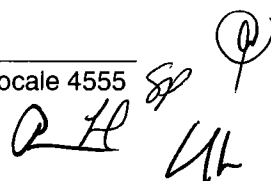
Personne-cadre à la direction du Service, laquelle est exclue du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4555. En l'absence de cette personne ou d'un membre du personnel-cadre au sein du Service, le chef de service peut agir à la demande de la direction générale. Le supérieur immédiat demeure la direction générale.

b) « **Syndicat** »

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4555, lequel est signataire de la présente convention.

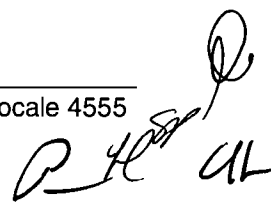
c) « **Ville** »

La Ville de L'Épiphanie, laquelle est signataire de la présente convention.



ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées au sens du Code du travail couvertes par le certificat d'accréditation émis le 8 novembre 2002 (AM-1005-6290) et modifié le 8 janvier 2019 par le Tribunal administratif du travail au Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4555.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'R. H. AL'.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ D'EMPLOI

4.01 Sécurité d'emploi

- a) Aucune personne salariée régulière à temps complet apparaissant à l'annexe « I » ne peut être licenciée, mise à pied, ni ne subir de baisse de salaire de base (annexe « III ») et d'heures régulières de travail par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de la Ville (raison administrative), ainsi que dans les procédés de travail ou l'attribution de travail à contrat ou pour des raisons de surplus de personnel ou toute autre raison, et ce, en concordance avec l'article 4.02.
- b) Advenant un regroupement de la Municipalité, les dispositions pertinentes de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale* s'appliquent. Les personnes apparaissant à l'annexe « I » deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle municipalité et elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail. De plus, elles ne peuvent pas être licenciées du seul fait du regroupement.

4.02 Plancher d'emploi

La Ville s'engage à maintenir à son emploi, en tout temps, onze (11) personnes salariées régulières à temps complet, dont la répartition desdites personnes salariées implique :

- Trois (3) personnes salariées au Service des techniques de l'eau;
- Quatre (4) personnes salariées au Service des travaux publics;
- Deux (2) personnes salariées au Service administratif;
- Une (1) personne salariée au Service des loisirs et de la culture;
- Une (1) personne salariée au Service de l'urbanisme.

Advenant un départ pour quelque raison que ce soit, La Ville doit pourvoir ce départ par une personne salariée régulière à temps complet, apte à remplir la fonction, et ce, à l'intérieur du service approprié afin de rencontrer le nombre minimum requis au présent article.

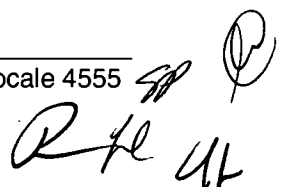
Reconnaissance

- a) Il est reconnu par les parties que le Syndicat est le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail pour et en faveur de toutes les personnes salariées au sens du Code du travail à l'exception des pompiers volontaires à l'emploi de la Ville.
- b) Il est reconnu par les parties que le Syndicat est le seul représentant et mandataire des personnes salariées couvertes par l'accréditation quant à l'application de la présente convention collective.
- c) Toute entente individuelle entre la Ville et une personne salariée relativement à ses conditions de travail prévues ou non à cette convention collective est nulle et non avenue si elle n'a pas reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- d) Il est reconnu par les parties que la Ville possède tous les pouvoirs rattachés à la gérance, à la direction et à l'administration de ses affaires.
- e) Le Syndicat reconnaît et accepte, par la présente, que les postes de directeur des loisirs et culture, du Service des travaux publics et directeur du Service de l'urbanisme soient considérés comme des postes cadres et, par conséquent, renonce définitivement à toutes procédures ou arbitrage afin de faire déclarer lesdits postes syndiqués.

ARTICLE 5 PRATIQUES INTERDITES

5.01 La Ville, le Syndicat ou leurs représentants n'exerceront aucune menace, contrainte, discrimination envers une personne salariée en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, ses croyances religieuses ou leur absence, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge, ou du fait que la personne salariée est une personne handicapée, ou en raison de l'exercice d'un des droits que lui reconnaît la présente convention.

Aucune menace, contrainte, intimidation, discrimination ou distinction injuste ne sera exercée contre un représentant du Syndicat dans l'accomplissement de ses fonctions ni à l'endroit d'une ou des personnes salariées pour cause d'activités syndicales ou dans l'exercice de leurs droits.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'R' and '4L'.

ARTICLE 6 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

6.01 Les parties conviennent de former un Comité des relations du travail et de la santé et de la sécurité du travail.

6.02 Ce Comité est paritaire et composé d'au plus deux (2) représentants syndicaux, nommés par le Syndicat, et deux (2) représentants de la Ville, nommés par la Ville. Les membres du Comité sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la présente convention.

De plus, chaque partie peut s'adjoindre un maximum d'un (1) conseiller externe pour participer aux rencontres de ce Comité.

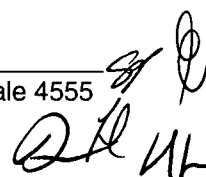
6.03 Ce Comité a pour rôle :

- a) d'établir les moyens de communication entre la Ville et le Syndicat;
- b) de contribuer à la solution des problèmes de relations de travail et de santé et de sécurité au travail.

Les rencontres ont lieu durant les heures de travail sans perte de salaire.

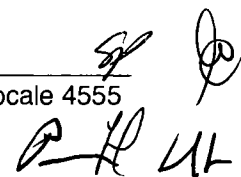
6.04 Le Comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres à la convenance des deux (2) parties.

6.05 Le Comité a pour objectif de tenter de rapprocher les parties lors de mésententes relatives à l'application ou à l'interprétation de la présente convention et de proposer des solutions de règlements.



ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL

- 7.01 Toute personne salariée doit devenir membre en règle du Syndicat à compter de la date de réception de sa première paie. À cet effet, la Ville réfère la nouvelle personne salariée au président du Syndicat au moment de l'embauche.
- 7.02 Les personnes salariées membres du Syndicat et celles qui le deviennent par la suite doivent le demeurer pour la durée de la convention collective.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

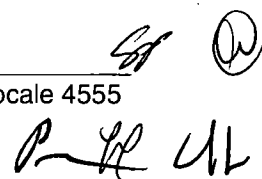
ARTICLE 8 RETENUE SYNDICALE

- 8.01 Il est déduit de la paie de toute personne salariée, à chaque période de paie, une somme équivalente à la cotisation fixée par règlement ou résolution du Syndicat.
- 8.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet dans les dix (10) jours suivant la réception par la Ville d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet.
- 8.03 La Ville fait remise au Syndicat, tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que de la liste alphabétique des noms des personnes salariées cotisées et du montant de la cotisation de chacun.
- 8.04 La retenue prévue au présent article prend effet dès l'entrée en fonction d'une nouvelle personne salariée.
- 8.05 Pour chaque exercice financier, la Ville fournit à chaque personne salariée pour les fins d'impôt, un relevé qui indique la cotisation syndicale totale prélevée au cours de cet exercice.
- 8.06 Lorsque la Ville doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le Syndicat, percevoir des arrrages de cotisation syndicale, elle accepte, après entente avec le Syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de la personne salariée.

Dans ce cas, la Ville ne peut être tenue responsable, à l'égard du Syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par la personne salariée au moment où cette dernière quitte son emploi. Il est entendu que la Ville ne peut déduire les cotisations si le salaire a déjà été versé à la personne salariée en raison de son départ.

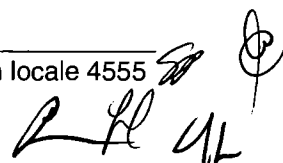
- 8.07 Le Syndicat s'engage à tenir la Ville indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre elle par suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'une personne salariée.

Seul le Syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes concernées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.



ARTICLE 9 ASSEMBLÉES SYNDICALES

- 9.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail des personnes salariées à moins d'entente contraire entre les parties.
- 9.02 À la demande écrite d'un représentant autorisé du Syndicat, la direction générale peut, dans chaque cas particulier, autoriser le Syndicat à tenir, sur les lieux appartenant à la Ville, à un endroit dont les parties conviennent lors de l'autorisation, une réunion de ses membres.
- 9.03 La Ville met à la disposition du Syndicat un local pour que ce dernier puisse ranger sa filière.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and several smaller initials.

ARTICLE 10 DROITS D’AFFICHAGE

10.01 La Ville met à la disposition du Syndicat un tableau d’affichage placé dans les édifices suivants :


- Hôtel de ville (module de rangement du serveur);
- Centrale de filtration (laboratoire);
- Garage municipal (bureau);
- Centre communautaire Guy-Melançon (salle à café).

10.02 Le Syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux :

- a) Les avis de convocation d’une assemblée du Syndicat signés par un représentant autorisé du Syndicat;
- b) Tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du Syndicat, à la condition qu’il soit de nature respectueuse pour la Ville ou ses représentants et qu’une copie soit remise préalablement à la direction générale.

ARTICLE 11 DOCUMENTATION

- 11.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention, la Ville et le Syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.
- 11.02 Une (1) fois l'an, la Ville fournit au Syndicat une liste complète des personnes salariées à qui s'applique la présente convention en indiquant pour chacun :
- son nom et son prénom;
 - son statut d'emploi;
 - la fonction occupée;
 - le salaire horaire;
 - sa date d'embauche.
- 11.03 La Ville fournit au Syndicat les renseignements suivants :
- a) Le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauche, et les renseignements prévus au paragraphe 11.02;
 - b) Le nom des personnes salariées qui quittent l'emploi, la date de leur départ et la raison de leur départ.
- 11.04 La Ville transmet au Syndicat, dans les soixante (60) jours de leur adoption, copie de tous règlements ou résolutions concernant une personne salariée, ou l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la présente convention.

SP
RH 4H 

ARTICLE 12 REPRÉSENTATION SYNDICALE

12.01 La Ville accorde au Syndicat une banque de trente-deux (32) heures rémunérées par année aux fins d'activités syndicales. Lorsque les heures de cette banque ne sont pas épuisées à la fin d'une année, les heures restantes sont ajoutées à la banque d'heures de l'année suivante. La banque d'heures ne peut toutefois excéder soixante-quatre (64) heures.

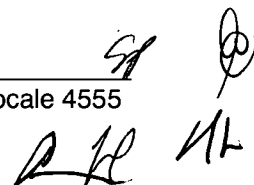
À moins d'une situation d'urgence, le Syndicat doit aviser par écrit la direction générale, sur le formulaire prévu à cette fin, de toute absence syndicale quarante-huit (48) heures à l'avance en précisant la raison de l'absence et la durée probable de l'absence, de façon à obtenir l'autorisation de ce dernier. Cette autorisation ne peut être refusée sans raison valable et l'acceptation ou le refus doit être donné par écrit et, s'il y a lieu, motivé.

De ce fait, le membre du Syndicat autorisé ne perd aucun droit quant au salaire, avantages et privilèges prévus par les présentes, et ne doit être nullement importuné ou subir de tort pour ses activités.

12.02 La Ville autorise deux (2) personnes salariées provenant de services différents, membres du Syndicat dûment désignées à s'absenter de leur travail après en avoir avisé, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, la direction générale, et ce, pour la période requise, sans perte de salaire, à la condition que la personne salariée ne puisse bénéficier de quelqu'autre rémunération provenant d'autre source, pour les occasions suivantes :

- a) Pour la négociation et la conciliation de la convention collective;
- b) Pour la négociation ou l'audition du maintien des services essentiels;
- c) Pour des rencontres avec la Ville afin de discuter de toute question relative à la présente convention.

12.03 Les parties s'entendent pour assumer à parts égales le salaire d'un maximum de deux (2) personnes salariées membres du Syndicat pour préparer ou présenter un grief, agir comme représentant syndical ou agir comme témoin, si nécessaire, aux diverses étapes de la procédure de règlement de grief incluant l'arbitrage ou lors d'une audition dans une cause où une requête relevant du Code du travail ou lors d'une audition devant le Tribunal administratif du travail (TAT), ou d'un tribunal administratif.



12.04 Les représentants désignés par le Syndicat peuvent, après avoir reçu l'autorisation de la Ville, s'absenter pour participer à des congrès syndicaux, colloques, de même qu'à des journées d'étude et autres activités syndicales, et ce, sans perte de salaire, à la condition que la personne salariée ne puisse bénéficier de quelqu'autre rémunération provenant d'autres sources. Un maximum de quatre (4) jours ouvrables par année civile est accordé au sens du présent alinéa pour l'ensemble des membres du Syndicat.

La personne salariée qui désire s'absenter pour les motifs prévus au paragraphe précédent n'est autorisée à le faire que si toutes les conditions suivantes sont respectées :

- a) La demande faite à la direction générale est présentée au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;
- b) La présence de la personne salariée au travail n'est pas, dans l'opinion de la direction générale, essentielle à la bonne marche du Service dont il fait partie;
- c) Le nombre de personnes salariées absentes n'excède pas deux (2) et celles-ci proviennent de services différents.

12.05 Si la situation du service le permet, la Ville accorde à une personne salariée une absence sans salaire d'un maximum d'une (1) année pour occuper un poste syndical.

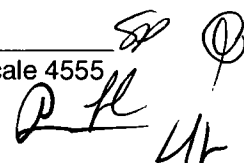
Aux mêmes conditions, la Ville accorde un congé sans salaire à la personne salariée qui occupe un poste électif au sein d'une organisation syndicale, et ce, pour la durée de son mandat.

Le congé sans solde est accordé selon les modalités suivantes :

- a) La demande d'absence mentionnant la durée du congé sans solde doit être faite à la direction générale au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du congé;
- b) La personne salariée doit informer par écrit la direction générale au moins quatre (4) semaines avant la date de réintégration;
- c) Le régime de remplacement de salaire en cas d'invalidité cesse à compter de la première journée du congé sans solde;
- d) À la fin de son congé sans solde, la personne salariée est réintégrée au poste qu'elle avait au moment de son départ de la Ville;

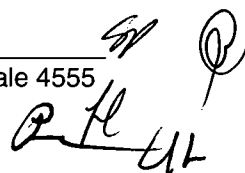
- e) La personne salariée en congé sans solde, pour occuper un poste syndical électif ou non, reprend à son retour l'ancienneté qu'elle avait à la date du début du congé; toutefois, s'il s'agit d'un congé dont la période est d'un mois au moins, l'ancienneté continue de s'accumuler tout comme si la personne salariée était demeurée à l'emploi de la Ville;
- f) Sur accord des parties, le congé sans solde pour occuper un poste non électif peut être prolongé, mais dans aucun cas l'ensemble des prolongements ne pourra excéder une année;
- g) Un maximum d'une personne salariée à la fois peut bénéficier des dispositions du présent article.

12.06 La Ville autorise un maximum d'un (1) conseiller extérieur du Syndicat à participer aux rencontres entre les représentants du Syndicat et ceux de la Ville.



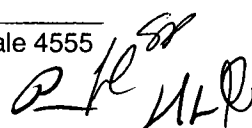
ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 13.01 Toute personne salariée qui se croit lésée dans les droits que lui reconnaît la convention et désire formuler une plainte en application ou en violation des présentes dispositions, doit présenter son grief pour enquête et considération en la manière ci-après décrite :
- a) La personne salariée doit, seule ou accompagnée d'un officier syndical de son choix, soumettre par écrit son grief à la direction générale ou à son représentant dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent l'incident ou la connaissance qu'elle en a eue. Le Syndicat peut également présenter le grief au nom d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées. Cet écrit dûment signé par la personne salariée doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et permettre de préciser le droit recherché;
 - b) Si, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, la direction générale n'a pas rendu sa décision par écrit ou si la personne salariée n'est pas satisfaite de la décision rendue, celle-ci, accompagnée d'un officier syndical ou du Comité des griefs du Syndicat, doit, si elle veut continuer sa réclamation, référer son cas à l'arbitrage unique prévu par le Code du travail, dans les trente (30) jours de calendrier suivant le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit, le tout conformément aux dispositions du Code du travail;
 - c) L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le pouvoir de l'amender, de la modifier, d'y ajouter ou d'en retrancher quoi que ce soit;
 - d) Pour tout arbitrage, les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par les parties.
- 13.02 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'article précédent peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.
- 13.03 Une erreur « cléricale » dans la présentation d'un grief n'a pas pour effet de l'invalider.



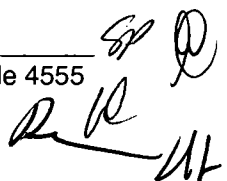
ARTICLE 14 RAPPORT ET DOSSIER DISCIPLINAIRE

- 14.01 Copie de tout rapport disciplinaire écrit relatif ou visant une personne salariée versé à son dossier doit être remise au président du Syndicat et à la personne salariée.
- 14.02 La signature de la personne salariée ou d'un représentant syndical sur l'un de ces rapports disciplinaires n'a pour seul but et effet que d'en attester la réception et ne peut être interprétée par quiconque comme une reconnaissance des faits qui y sont relatés.
- 14.03 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, la Ville doit informer la personne salariée, par écrit, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en présentant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'elle avisera le Syndicat du fait de la mesure disciplinaire.
- Le fait que le Syndicat ne reçoive pas de la Ville l'avis prévu à l'alinéa précédent ne peut être invoqué devant un arbitre.
- 14.04 Toute mesure à nature ou caractère disciplinaire ne peut plus être invoquée à compter du quinzième (15^e) mois de la date de la connaissance par la direction générale ou par le conseil municipal de l'acte reproché et est automatiquement retirée du dossier de la personne salariée à compter de cette date, à moins d'offense similaire et à moins que la personne salariée se soit absentée durant cette période; auquel cas, la période est prolongée de la durée de cette absence.
- 14.05 Aucune mesure disciplinaire ou avertissement ne peut être pris contre une personne salariée à compter du trentième (30^e) jour de calendrier de la connaissance d'un acte répréhensible et « sanctionnable » par la direction générale ou le conseil municipal.



ARTICLE 15 ANCIENNETÉ

- 15.01 Une personne salariée acquiert l'ancienneté à l'expiration de la période de probation. L'ancienneté se compte à partir du premier jour de travail.
- 15.02 Une personne salariée qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté. Cette dernière continue de s'accumuler tout comme s'il était demeuré au travail.
- 15.03 La liste d'ancienneté au moment de la signature de la convention apparaît à l'annexe « II » de la présente convention.
- 15.04 Une personne salariée régulière perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- 1) Si elle quitte volontairement son emploi;
 - 2) Si elle est congédiée pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou par une décision de l'arbitre;
 - 3) Si elle est absente de son travail pour une période non autorisée de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis à la direction générale ou sans cause raisonnable;
 - 4) Si elle est mise à pied pour une période de plus de douze (12) mois; toutefois, dans le cas d'une personne salariée régulière ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté lors de la mise à pied, la période entraînant la perte de droits d'ancienneté est égale à l'ancienneté acquise lors de ladite mise à pied;
 - 5) Alors qu'elle a été antérieurement mise à pied et qu'après avoir été rappelée au travail par courrier recommandé, elle ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent ce rappel. Cet avis de rappel sera adressé à la dernière adresse connue de la personne salariée et il est de la responsabilité de toute personne salariée d'informer la Ville par écrit de ses changements d'adresse et de numéro de téléphone;
 - 6) Au premier des deux (2) événements suivants à savoir, si elle est déclarée totalement invalide par la Régie des rentes du Québec (R.R.Q.) ou si elle s'absente pour maladie pour une période excédant trente-six (36) mois de son incapacité totale.
- 15.05 Tous les délais mentionnés à l'article 15.04 peuvent être diminués ou prolongés par consentement écrit des parties.



ARTICLE 16 HORAIRES DE TRAVAIL

16.01 Personnes salariées au Service administratif et au Service de l'urbanisme

Les semaines régulières de travail des personnes salariées au Service administratif et au Service de l'urbanisme sont les suivantes, selon les besoins de la Ville :

1) Semaine régulière à trente-six (36) heures

La semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures et comporte trente (30) minutes sans solde réservées au repas à être pris entre 12 h 00 et 13 h 00. L'horaire est établi comme suit :

| | |
|----------|------------------|
| Lundi | 8 h 00 à 16 h 30 |
| Mardi | 8 h 00 à 16 h 30 |
| Mercredi | 8 h 00 à 16 h 30 |
| Jeudi | 8 h 00 à 16 h 30 |
| Vendredi | 8 h 00 à 12 h 00 |

2) Semaine régulière à trente-huit (38) heures et trente-quatre (34) heures (rémunérée sur une moyenne de trente-six (36) heures)

Les horaires #1 et #2 sont travaillées en alternance par la personne salariée.

Semaine #1

La semaine régulière de travail est de trente-huit (38) heures et comporte trente (30) minutes sans solde réservées au repas à être pris entre 12 h 00 et 13 h 00. L'horaire est établi comme suit :

| | |
|----------|------------------|
| Lundi | 8 h 00 à 16 h 30 |
| Mardi | 8 h 00 à 16 h 30 |
| Mercredi | 8 h 00 à 18 h 30 |
| Jeudi | 8 h 00 à 16 h 30 |
| Vendredi | 8 h 00 à 12 h 00 |

SP Q
QR 41

Semaine #2

La semaine régulière de travail est de trente-quatre (34) heures et comporte trente (30) minutes sans solde réservées au repas à être pris entre 12 h 00 et 13 h 00. L'horaire est établi comme suit :

| | |
|----------|------------------|
| Lundi | 8 h 00 à 16 h 30 |
| Mardi | 8 h 00 à 16 h 30 |
| Mercredi | 8 h 00 à 18 h 30 |
| Jeudi | 8 h 00 à 16 h 30 |

16.02 Personnes salariées au Service des travaux publics

1) Semaine régulière d'été (au plus tard du 1^{er} avril au 15 novembre)

a) Équipe de jour

La semaine régulière de travail d'été de jour des personnes salariées au Service des travaux publics est de quarante (40) heures et comporte une (1) heure sans solde réservée au repas, soit entre 12 h 00 et 13 h 00. Les horaires de travail sont établis comme suit :

| Équipe A | |
|-----------------|------------------|
| Lundi | 6 h 00 à 17 h 00 |
| Mardi | 6 h 00 à 17 h 00 |
| Mercredi | 6 h 00 à 17 h 00 |
| Jeudi | 6 h 00 à 17 h 00 |

| Équipe B | |
|-----------------|------------------|
| Mardi | 6 h 00 à 17 h 00 |
| Mercredi | 6 h 00 à 17 h 00 |
| Jeudi | 6 h 00 à 17 h 00 |
| Vendredi | 6 h 00 à 17 h 00 |

b) Équipe de soir et fin de semaine

La semaine régulière de travail d'été de soir et fin de semaine des personnes salariées au Service des travaux publics est de quarante (40) heures, s'étalant de 18 h 00 à 24 h 00, du lundi au dimanche.

SR P
RL UL

2) Semaine régulière d'hiver (au plus tôt du 16 novembre au 31 mars)

a) Équipe de jour

La semaine régulière de travail d'hiver de jour des personnes salariées au Service des travaux publics est de quarante (40) heures et comporte une (1) heure sans solde réservée au repas, soit entre 12 h 00 et 13 h 00. L'horaire de travail est établi comme suit :

| | |
|----------|------------------|
| Lundi | 6 h 00 à 16 h 00 |
| Mardi | 6 h 00 à 16 h 00 |
| Mercredi | 6 h 00 à 16 h 00 |
| Jeudi | 6 h 00 à 15 h 00 |
| Vendredi | 6 h 00 à 11 h 00 |

b) Équipe de nuit

La semaine régulière de travail d'hiver de nuit des personnes salariées au Service des travaux publics est de quarante (40) heures, comportant trente (30) minutes sans solde réservée au repas et s'étalant comme suit :

| | |
|----------|------------------|
| Lundi | 24 h 00 à 6 h 00 |
| Lundi | 18 h 00 à 6 h 00 |
| Mardi | 18 h 00 à 6 h 00 |
| Mercredi | 18 h 00 à 6 h 00 |
| Jeudi | 18 h 00 à 6 h 00 |

La Ville fixe l'horaire de travail en début de saison hivernale. La Ville pourra modifier l'horaire de travail en avisant les personnes salariées quatorze (14) jours à l'avance.

c) Équipe de fin de semaine

La semaine régulière de travail d'hiver de fin de semaine des personnes salariées à temps partiel au Service des travaux publics est d'environ vingt-sept (27) heures, comportant une (1) heure sans solde réservée au repas et s'étalant du vendredi 11 h 00 au dimanche 17 h 00. Les personnes salariées peuvent également être appelées à compléter leur semaine de travail sur l'équipe de jour ou de nuit, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures.

16.03 Personnes salariées du Service des techniques de l'eau

La semaine régulière de travail des personnes salariées au Service des techniques de l'eau est de trente-sept heures et demie (37 ½ h) avec des équipes rotatives réparties sur sept (7) jours suivant l'horaire établi par la Ville :

| | Chef de service | Opérateur 1 | Opérateur 2 |
|----------|------------------------|--------------------|--------------------|
| Dimanche | Congé | Congé | 8 h 00 à 23 h 00 |
| Lundi | 8 h 00 à 15 h 30 | Congé | 15 h 30 à 23 h 00 |
| Mardi | 8 h 00 à 15 h 30 | Congé | 15 h 30 à 23 h 00 |
| Mercredi | 8 h 00 à 15 h 30 | 8 h 00 à 23 h 00 | Congé |
| Jeudi | 8 h 00 à 15 h 30 | 15 h 00 à 22 h 30 | Congé |
| Vendredi | 8 h 00 à 15 h 30 | Congé | 15 h 00 à 22 h 30 |
| Samedi | Congé | 8 h 00 à 23 h 00 | Congé |

Durant son horaire régulier de travail, la personne salariée doit prendre son repas à la centrale de filtration, et ce, malgré les articles 18.07 et 18.08, répondre à tout travail de sa fonction, et ce, sans autre compensation financière. En contrepartie, la personne salariée reçoit une rémunération de huit (8) heures pour son quart de travail de sept heures et demie (7 ½ h) effectivement travaillées.

Les parties conviennent que l'horaire de travail au Service des techniques de l'eau ne pourra être établi sur plus de cinq (5) jours consécutifs.

16.04 Personnes salariées du Service des loisirs et de la culture

La semaine régulière de travail des personnes salariées régulières du Service des loisirs et de la culture est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au samedi inclusivement et peut varier selon les besoins de la Ville sauf pour le commis aux loisirs laquelle est d'un minimum de quinze (15) heures et d'un maximum de quarante (40) heures réparties également du lundi au samedi inclusivement et peut varier selon les besoins de la Ville. En revanche, cet horaire devra s'étaler entre 9 h 00 et 23 h 00.

16.05 **Modifications d'horaires**

Concernant le Service des loisirs et de la culture, ainsi que la bibliothèque, la Ville peut, selon les besoins du service, modifier l'horaire de travail.

16.06 Dans les cas particuliers où les personnes salariées doivent travailler pendant la période régulière des repas prévue dans le cadre journalier de travail, la Ville doit allouer ce même temps aussitôt que possible dès que la situation le permet et, à tout événement, pour des situations incontrôlables, au plus tard trois (3) heures après la période du repas.

Dans le cas d'une personne salariée qui travaille en temps supplémentaire, elle a droit à une période de trente (30) minutes rémunérées de repos suite à une période travaillée en temps supplémentaire d'au moins quatre heures et demie (4 ½ h).

16.07 Toute personne salariée a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée de travail prises au milieu de cette période sur les lieux du travail où elle se trouve au moment de la période dudit repos.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

17.01 a) Aux fins de la présente convention, les treize (13) jours suivants sont des jours fériés et chômés sans réduction de salaire :

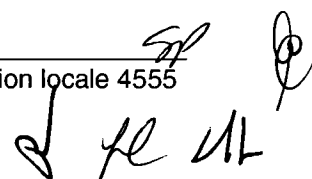
- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques;
- Fêtes des Patriotes;
- Saint-Jean-Baptiste;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de grâce;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An.

Si la Fête du Canada tombe le mercredi, cette dernière est devancée au lundi précédent.

b) Pour la période de fin d'année, les personnes salariées régulières bénéficient de quatre (4) jours de congé sans réduction de salaire afin d'assurer, avec les jours fériés attirés à cette période, deux (2) semaines complètes de congé dont le calendrier est établi par la Ville.

Si une personne salariée régulière doit être ou est appelée au travail au cours de ces quatre (4) jours de congé, celle-ci est rémunérée, selon les prescriptions de l'article 18.03 a).

Malgré ce qui précède, à l'exception de deux (2) personnes salariées au Service des travaux publics, d'une (1) personne salariée au Service des loisirs et de la culture et d'une (1) personne salariée au Service des techniques de l'eau ayant le moins d'ancienneté, dont le congé est reporté ou mis en banque, selon ce qui aura été convenu entre la personne salariée et son supérieur immédiat.



- 17.02 a) La personne salariée dont le congé hebdomadaire, selon son horaire normal de travail, coïncide avec l'un des jours fériés et chômés prévus au présent article peut recevoir en remplacement un congé d'une durée équivalente pris après entente avec son supérieur immédiat.
- b) Toutes les autres personnes salariées régulières à temps complet, les personnes salariées régulières à temps partiel et les personnes salariées en période de probation visées par la convention collective, les congés fériés et chômés seront pris selon les jours prévus à l'article 17.01 a).
- 17.03 L'indemnité que reçoivent les personnes salariées pour un jour férié et chômé, est égale à leur taux horaire de salaire multiplié par le nombre d'heures régulières de la journée normale de travail définie dans la convention collective.
- 17.04 Si une personne salariée régulière est absente pour cause d'accident ou de maladie non occupationnelle de plus de sept (7) jours ouvrables, elle se voit privée de la rémunération accordée en vertu de la présente et ne peut accumuler ou recevoir en remplacement un congé d'une durée équivalente, à moins d'une disposition contraire prévue à la loi.

47
P
44

ARTICLE 18 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

18.01 Pour les personnes salariées régulières, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail exécutées à la demande du supérieur immédiat :

- a) Un jour férié et chômé;
- b) Dans le cas d'une personne salariée régulière dont l'horaire est défini à l'article 16.02 de la présente convention, les heures travaillées en sus de la journée régulière de travail et de la semaine régulière de travail, le tout sous réserve qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée plus haut, la personne salariée fasse attester ses heures supplémentaires par son supérieur immédiat;
- c) Dans le cas d'une personne salariée régulière dont l'horaire est défini à l'article 16.03 de la présente convention, en sus de trente-sept heures et demie (37 ½ h) réellement travaillées, le tout sous réserve qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée plus haut, la personne salariée fasse attester des heures supplémentaires par son supérieur immédiat;
- d) Dans le cas d'une personne salariée régulière dont l'horaire est défini aux articles 16.01 et 16.04 de la présente convention, les heures travaillées en sus de la journée régulière de travail et de la semaine régulière de travail, le tout sous réserve qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée plus haut, la personne salariée fasse attester ses heures supplémentaires par son supérieur immédiat;
- e) Une personne salariée régulière ne se fera pas amputer le temps supplémentaire fait durant une semaine régulière de travail, à cause de la prise d'un congé personnel ou de maladie durant cette même semaine, si ce dernier est demandé et autorisé par la direction générale et le greffier, au moins cent vingt heures (120 h) avant la prise du congé.

18.02 Pour les personnes salariées temporaires, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail exécutées à la demande du supérieur immédiat :

- a) Un jour férié et chômé;
- b) En sus de quarante (40) heures de travail au cours d'une même semaine, le tout sous réserve qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée plus haut, la personne salariée fasse attester ses heures supplémentaires par son supérieur immédiat.

18.03 Les heures supplémentaires des personnes salariées régulières ou en période de probation sont rémunérées aux taux suivants :

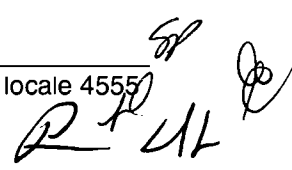
- a) Durant la semaine de travail : taux régulier X 150 %;
- b) Jours fériés [art. 17.01 a)] : taux régulier X 250 %;
- c) Samedi et dimanche (8 premières heures) : taux régulier X 150 %;
- d) Samedi et dimanche (excédent) : taux régulier X 200 %.

18.04 Les heures supplémentaires des personnes salariées temporaires sont rémunérées au taux régulier majoré de cent cinquante pour cent (150 %).

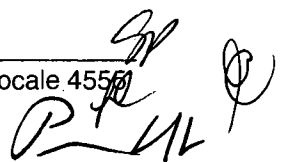
18.05 La rémunération des heures supplémentaires est versée au plus tard lors de la deuxième (2^e) période de paie qui suit la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée régulière et approuvée par le supérieur immédiat.

18.06 Les heures supplémentaires sont distribuées de la manière suivante :

- a) Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée régulière qui travaille dans la fonction où il y a du temps supplémentaire à effectuer lorsque celle-ci se trouve sur les lieux du travail;
- b) Si le sous-paragraphe a) ne peut s'appliquer, les heures supplémentaires sont alors confiées aux personnes salariées régulières ayant le plus d'ancienneté dans la fonction pour laquelle des heures supplémentaires sont requises pourvu que la personne salariée ait la compétence pour exercer cette fonction;
- c) Si les sous-paragraphe a) et b) qui précèdent ne peuvent s'appliquer, les heures supplémentaires sont alors confiées, s'il y a lieu, aux personnes salariées temporaires dans la fonction où il y a du temps supplémentaire à effectuer pourvu que la personne salariée ait la compétence pour exercer cette fonction;
- d) Si les sous-paragraphe a), b) et c) ne sont pas applicables, les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté, pourvu que cette personne salariée ait la compétence pour exercer cette fonction;
- e) Si la Ville n'obtient pas un nombre suffisant de personnes salariées en procédant par volontariat pour faire effectuer le temps supplémentaire, celle-ci peut assigner la personne salariée, pourvu qu'elle ait la compétence pour exercer cette fonction, par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque fonction où doit s'effectuer le temps supplémentaire en procédant d'abord parmi les personnes salariées temporaires et les personnes salariées régulières saisonnières, puis parmi les personnes salariées régulières à temps partiel et enfin, parmi les personnes salariées régulières.



- 18.07 Lorsqu'une personne salariée est rappelée pour effectuer un travail, elle reçoit une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures à son taux horaire simple ou au taux d'heures supplémentaires pour les heures travaillées, selon le calcul le plus avantageux pour la personne salariée régulière.
- 18.08 Toute personne salariée tenue de se rendre sur les lieux du travail, et qui n'a pas été avisée la veille de ne pas s'y rendre, a droit à une rémunération pour ce déplacement équivalente à trois (3) heures de salaire à son taux de salaire régulier.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature that appears to be 'P. H.' and other smaller marks.

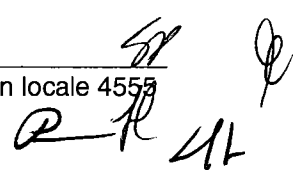
ARTICLE 19 MESURES D'URGENCE

19.01 Malgré toute disposition à l'effet contraire, lors de mesures d'urgence, pour le travail à être exécuté, le coordonnateur des mesures d'urgence désigne le ou les personnes salariées les plus aptes à remplir les fonctions requises pendant la durée des mesures d'urgence, et ce, sans égard à l'ancienneté. Dans un tel cas, les horaires de travail sont inapplicables et le ou les personnes salariées désignées sont tenues de demeurer au travail. De plus, le paiement des heures supplémentaires s'effectue selon les modalités prévues à la convention collective.

SR
R-RL-LLP

ARTICLE 20 TEMPS COMPENSATOIRE

- 20.01 Toute personne salariée qui fait des heures supplémentaires peut, si elle en avise son supérieur immédiat, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, selon le taux applicable.
- 20.02 Une personne salariée ne peut, au cours d'un exercice financier, accumuler et prendre plus de quatre-vingts (80) heures de congé en temps remis.
- 20.03 Lorsqu'une personne salariée utilise les crédits de congé portés à sa banque, elle peut prendre ce congé en heures, en jours ou d'un maximum de trois (3) jours consécutifs.
- 20.04 Les crédits de congé sont utilisés sur demande écrite formulée à son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. La Ville peut refuser une telle demande si les besoins du service requièrent la présence de la personne salariée au moment mentionné dans sa demande.
- 20.05 Les crédits d'heures supplémentaires doivent être utilisés avant le 15 décembre de l'année en cours. À cette date, la Ville remet à la personne salariée, le montant correspondant au solde des heures et jours non utilisés par la personne salariée à son taux de salaire régulier.
- 20.06 À défaut de porter à son crédit les heures supplémentaires travaillées, la personne salariée reçoit, sur présentation de sa réclamation pour les heures travaillées, un versement correspondant aux heures travaillées et rémunérées selon le taux alors applicable.



ARTICLE 21 RÉMUNÉRATION

- 21.01 Les échelles de salaire en vigueur pour la durée de la présente convention sont celles prévues à l'annexe « III » et sont sujettes à l'application des dispositions du présent article.
- 21.02 La personne salariée est rémunérée suivant les échelles de salaire prévues pour chaque fonction à l'annexe « III » de la présente convention collective.
- 21.03 Le salaire horaire de la personne salariée régulière est celui qui correspond à l'échelon déterminé par son classement.
- 21.04 Pour les années 2020 à 2026, inclusivement, les taux de salaire sont majorés et indexés, le 1^{er} janvier de chaque année, conformément à l'annexe « III » de la présente convention collective.
- 21.05 La majoration des salaires visés au présent article implique le salaire de base d'une personne salariée, à l'exclusion de tout autre supplément de salaire.
- 21.06 **Prime de soir / nuit / fin de semaine**

Toute personne salariée œuvrant aux Services des techniques de l'eau ou des travaux publics de 18 h 00 à 6 h 00 ainsi que le samedi ou le dimanche, sur son horaire régulier, reçoit une prime horaire d'un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$), en plus de son taux de salaire régulier.

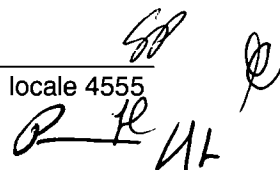
Cette prime est indexée, le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux d'indexation annuel convenu.

- 21.07 **Prime de disponibilité / techniques de l'eau**

À chaque semaine, sous la supervision du chef de service, ce dernier ou une personne salariée œuvrant au Service des techniques de l'eau doit être en disponibilité afin de répondre dans les cinq (5) minutes suivant un appel téléphonique et de pouvoir être physiquement présent à la centrale de filtration dans les quarante-cinq (45) minutes suivant l'appel, et ce, en dehors de l'horaire normal de travail de la personne salariée. La Ville, à cet égard, fournit un appareil de communication à la personne salariée en disponibilité.

Toute personne salariée régulière en disponibilité reçoit, pour couvrir les périodes à l'extérieur des horaires de travail, une prime horaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$).

Cette prime est indexée, le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux d'indexation annuel convenu.



Toute personne salariée régulière qui utilise son ordinateur personnel et l'internet à son domicile pour avoir accès au contrôle de procédé de la centrale de filtration, recevra un montant de six cents dollars (600 \$) par année. Ce montant sera ajusté pour être payé mensuellement.

Ce montant est indexé, le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux d'indexation annuel convenu.

21.08 **Prime de surveillance hivernale et de disponibilité / travaux publics**

Toute personne salariée œuvrant au Service des travaux publics, résidant à l'intérieur des limites territoriales de la Ville, sous la supervision du responsable du Service des travaux publics, doit assurer la surveillance hivernale et la réponse d'urgence à tour de rôle, et ce, durant la période du 14 novembre au 31 mars.

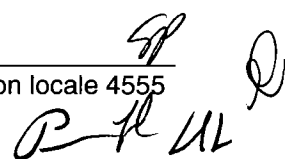
Le chef de service œuvrant au Service des travaux publics doit assurer le service de réponse d'urgence audit service, sous la supervision du responsable des travaux publics, et ce, durant la période du 1^{er} avril au 15 novembre.

Toute personne salariée régulière agissant ainsi reçoit une prime horaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$). Cette prime est indexée, le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux d'indexation annuel convenu.

Cette prime est offerte à un préposé aux travaux publics niveau II, pour couvrir les périodes à l'extérieur des horaires de travail, lorsqu'aucun préposé aux travaux publics niveau II n'est présent au travail. La personne salariée qui reçoit la prime doit rentrer au travail en cas d'appel. Si elle ne possède pas les compétences et les qualifications requises pour effectuer les tâches, elle a la responsabilité de contacter la ou les personnes salariées pour qu'elles se présentent au travail.

21.09 **Prime pour une fonction supérieure**

Toute personne salariée qui accepte, à la demande de la Ville, de remplacer à la direction du Service des travaux publics, à la direction du Service de l'urbanisme ou à la direction du Service des loisirs et culture, recevra, en plus de son salaire régulier, une prime équivalente à dix pour cent (10 %) de son salaire régulier, pendant la période de remplacement.



21.10 Prime de chef de groupe

La Ville a la discrétion d'accorder à une personne salariée de son choix une prime horaire de chef de groupe d'un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$) en plus de son taux de salaire régulier.

Cette prime est indexée, le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux d'indexation annuel convenu.

21.11 Associations professionnelles

La Ville paie le coût des associations professionnelles des personnes salariées lorsque la Ville l'exige.

SH
R. H. U. L. P.

ARTICLE 22 RÉGIME DE RETRAITE

22.01 REER Collectif

Les contributions au REER collectif seront réparties comme suit :

| Employeur | Personne salariée |
|------------------|--------------------------|
| 9,00 % | 9,00 % |

22.02 Les parties conviennent de regarder la possibilité de participer au régime de retraite à financement salarial (RRFS-FTQ), et ce, durant l'année suivant la signature de la présente convention collective. Cette démarche n'entraîne aucune obligation future pour l'Employeur, et si ce nouveau régime n'est pas adopté par les personnes salariées, les conditions prévues à l'article 22.01 continueront de s'appliquer pendant toute la durée de la convention collective.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including a stylized 'P' and 'UL'.

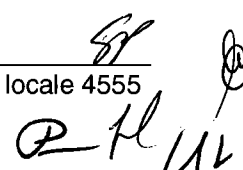
ARTICLE 23 CLASSIFICATION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON

23.01 L'avancement des échelons par la personne salariée s'effectue conformément à l'annexe « III » de la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, toute personne salariée qui n'a pas atteint le nombre d'heures requis pour progresser d'un échelon après les deux (2) années suivant sa date d'embauche à la Ville ou son dernier avancement d'échelons, selon le cas, progresse à l'échelon suivant.

23.02 Aux fins de l'avancement des échelons, le crédit d'heures comprend toutes les heures travaillées, peu importe le taux payé et toutes les heures payées pour des heures d'absences prévues à la convention collective, soit les jours fériés et chômés, les congés pour événements familiaux, les vacances et les congés personnels. Cette liste est exhaustive.

23.03 La Ville se réserve le droit de reconnaître l'expérience d'une personne salariée. Par conséquent, elle peut embaucher ou payer une personne salariée à un taux supérieur à celui correspondant à son temps réel d'avancement d'échelon. Dans ce cas, une telle personne salariée voit néanmoins son avancement dans l'échelle de salaire s'effectuer normalement comme si elle avait déjà à son crédit, le temps d'avancement d'échelon requis pour justifier ce taux.



ARTICLE 24 CONGÉ ANNUEL OU VACANCES

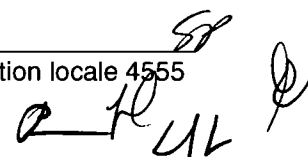
24.01 Les congés annuels des personnes salariées sont accordés selon les critères suivants :

| Durée de service continu à la fin d'une année de référence | Durée et paie du congé annuel du salarié |
|--|--|
| Moins d'un (1) an | Un (1) jour ouvrable pour chaque mois complet de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrable payable à quatre pour cent (4 %) des heures payées au salarié durant l'année de référence. |
| Un (1) an mais moins de trois (3) ans | Deux (2) semaines payables à quatre pour cent (4 %) des heures payées au salarié durant l'année de référence. |
| Trois (3) ans mais moins de huit (8) ans | Trois (3) semaines payables à six pour cent (6 %) des heures payées au salarié durant l'année de référence. |
| Huit (8) ans mais moins de quinze (15) ans | Quatre (4) semaines payables à huit pour cent (8 %) des heures payées au salarié durant l'année de référence. |
| Quinze (15) ans et plus | Cinq (5) semaines payables à dix pour cent (10 %) des heures payées au salarié durant l'année de référence. |

24.02 Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.

24.03 Sous réserve de l'article 24.10, toute personne salariée a droit de prendre au plus trois (3) semaines de vacances de façon consécutive au cours de l'année de référence. Également, la direction générale peut exiger que la prise du congé annuel se fasse par période d'une durée minimale de cinq (5) jours consécutifs.

24.04 Les personnes salariées du Service administratif et du Service de l'urbanisme doivent prendre deux (2) semaines de congé annuel au cours de la période de fermeture obligatoire estivale tant que cette pratique de fermeture obligatoire sera en vigueur.



24.05 La Ville ne peut monnayer les périodes de vacances prévues à l'article 24.01.

24.06 Nonobstant ce qui est prévu à l'article 24.01, si une personne salariée est absente de son travail durant l'année de référence pour une cause autre qu'un accident de travail ou de maladie professionnelle pendant une période totalisant plus de quatre cent quatre-vingts (480) heures, elle a alors droit à une indemnité de vacances équivalente, le cas échéant, à la moyenne hebdomadaire des heures régulières payées au cours de la période travaillée multipliée par le nombre de semaine de congé auquel elle a droit. Par contre, la personne salariée n'a droit à aucune indemnité de vacances lorsque l'absence totalise une année de référence entière.

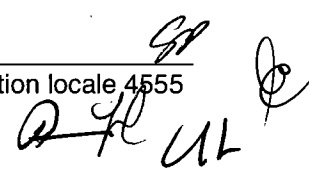
Dans le cas d'une personne salariée absente pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, elle cesse d'accumuler ses vacances après six (6) mois consécutifs d'absence et dans le cas d'une déclaration d'invalidité permanente, les vacances cessent également de s'accumuler à la survenance du premier événement à savoir, après six (6) mois consécutifs d'absence ou à la date de la déclaration d'invalidité permanente.

24.07 Une personne salariée doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en autant de versements qu'elle prend de semaines consécutives de congé. La remise de l'indemnité de vacances est faite par versement bancaire au compte de la personne salariée, le jeudi, conformément aux dispositions de l'article 34, et ce, en lieu et place du salaire versé.

Toutefois, la personne salariée peut, sur demande écrite transmise à la trésorerie au plus tard cinq (5) jours ouvrables précédant le départ de cette personne salariée pour ses vacances, toucher l'indemnité afférente au congé annuel, qui est fonction du nombre de semaines consécutives de congé, sur les lieux du travail, le jeudi avant son départ. La remise de l'indemnité par versement bancaire est alors annulée.

24.08 Si pour une raison ou pour une autre, une personne salariée vient à quitter le service de la Ville, elle a droit à une indemnité compensatrice établie en fonction des heures payées à la personne salariée calculée du début de l'année de référence jusqu'à la date de son départ inclusivement, et suivant le pourcentage correspondant à sa situation, lequel est déterminé à l'article 24.01.

24.09 Lorsqu'une personne salariée quitte la Ville, à la date de sa retraite, elle a droit à une indemnité compensatrice établie en fonction des heures payées à la personne salariée calculée du début de l'année de référence jusqu'à la date de sa retraite inclusivement et suivant le pourcentage correspondant à la situation, lequel est déterminé à l'article 24.01.



24.10 Les personnes salariées expriment leur choix de dates au cours desquelles elles désirent profiter de leur congé annuel avant le 31 octobre de chaque année et celles-ci sont réparties en tenant compte de manière prioritaire de l'ancienneté parmi les personnes salariées régulières. Il est convenu que la prise du congé annuel se fera à raison d'une seule personne salariée par Service. À sa discrétion, la Ville peut autoriser que plus d'une personne salariée par Service prenne son congé annuel. Les dates relatives au congé annuel pour chaque personne salariée sont accordées après l'approbation de la direction générale, le tout certifié par écrit au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année.

Pour le Service des travaux publics, deux (2) personnes salariées peuvent quitter, à la fois, entre le 15 juillet et le 1^{er} novembre.

Malgré les dispositions qui précèdent concernant les salariés au Service des travaux publics et des techniques de l'eau, pour la période du 1^{er} mai au 1^{er} septembre, les salariés, par ordre d'ancienneté et à tour de rôle, choisissent deux (2) semaines de vacances. Après le premier (1^{er}) choix de l'ensemble desdits salariés, le même processus se répète, jusqu'à l'épuisement de la banque de vacances desdits salariés du Service des travaux publics et des techniques de l'eau.

24.11 Si l'un de ces jours chômés et payés survient pendant les vacances annuelles d'une personne salariée, celle-ci peut en demander le paiement ou le reprendre à une date de son choix.

24.12 La personne salariée absente du travail par suite de maladie ou d'accident au moment où elle doit bénéficier de son congé annuel peut reporter ledit congé annuel à une autre période de l'année de référence ou si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année de référence, à une autre période de l'année de référence suivante, déterminée après entente entre elle et la direction générale.

24.13 La personne salariée qui devient malade ou accidentée au cours de son congé annuel pour une période d'une durée minimale de cinq (5) jours consécutifs et que cette maladie est attestée par certificat médical, voit son congé annuel suspendu dès la première journée de maladie et celui-ci est reporté à une autre période de l'année de référence ou, si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année de référence, à une autre période de l'année de référence suivante déterminée après entente entre elle et la direction générale.

ARTICLE 25 PRIME D'ANCIENNETÉ

25.01 Une prime en reconnaissance de l'ancienneté est offerte au salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'au moins vingt (20) ans de service continu. Cette prime est établie en fonction du tableau ci-dessous.

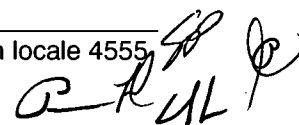
| Durée de service continu | Prime |
|--|--|
| Vingt (20) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans | Quarante-cinq dollars (45 \$) par année de service continu |
| Vingt-cinq (25) ans et plus | Cinquante dollars (50 \$) par année de service continu |

Cette prime est payable au salarié dans les quinze (15) jours suivants sa date d'anniversaire d'embauche.

SR
R R U L E

ARTICLE 26 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, INVALIDITÉ ET MALADIE

- 26.01 La personne salariée régulière bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes d'assurance vie, d'assurance invalidité et d'assurance maladie en vigueur au moment de la signature de la convention collective lesquels font partie intégrante de la présente convention.
- 26.02 Toute personne salariée régulière devient admissible à l'assurance à la date à laquelle elle a complété sa période de probation pour la Ville.
- Toute personne à charge devient admissible à l'assurance à la même date que la personne salariée si elle est déjà une personne à charge de la personne salariée ou à la date où elle le devient.
- 26.03 La contribution de la Ville aux régimes d'assurance vie et d'assurance invalidité se limite à soixante pour cent (60 %) du coût desdits régimes, l'autre quarante pour cent (40 %) de la prime étant à la charge de la personne salariée. Pour l'assurance maladie, la contribution de la Ville se limite à cinquante pour cent (50 %) du coût dudit régime, l'autre cinquante pour cent (50 %) de la prime étant à la charge de la personne salariée.
- 26.04 Toute personne salariée régulière dont la semaine régulière de travail est de moins de vingt (20) heures par semaine est exclue totalement des régimes d'assurance vie, d'assurance invalidité et d'assurance maladie.
- 26.05 Tout changement aux régimes d'assurance vie, d'assurance invalidité et d'assurance maladie devra faire l'objet d'une entente entre les parties signataires de la convention.
- 26.06 Advenant l'absence de la personne salariée pour des raisons de maladie ou d'accident, la Ville avance le coût de la prime étant à la charge de la personne salariée durant son absence, cependant, à chaque mois, la personne salariée doit rembourser à la Ville la somme ainsi avancée. Si la personne salariée néglige ou omet de rembourser la Ville, cette dernière a l'autorisation de se rembourser dans la banque de congés résiduelle de ladite personne salariée. Ce remboursement s'effectue avant toute prise de vacances de ladite personne salariée ou de versement, en cas d'invalidité permanente, du résiduel de la banque de vacances de ladite personne salariée. Après épuisement de la banque de congés résiduelle, si la personne salariée néglige ou omet toujours de rembourser la Ville, cette dernière cessera d'avancer le coût de la prime.



ARTICLE 27 DROITS ET CONGÉS PARENTAUX

27.01 Les droits et congés parentaux sont régis selon les lois en vigueur.

SR
RL *HL* *J*

ARTICLE 28 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- 28.01 Une personne salariée régulière a droit à un permis d'absence, sans perte de rémunération, aux fins et pour les périodes de temps suivantes :
- a) Son mariage : trois (3) jours ouvrables;
 - b) Le mariage de ses fils, filles, père, mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, des enfants, de même que des frères et sœur du conjoint : un (1) jour ouvrable;
 - c) Le décès de son père, sa mère, du conjoint ou de son enfant : cinq (5) jours ouvrables;
 - d) Le décès d'un frère, d'une sœur, de l'enfant du conjoint ou des père ou mère du conjoint : trois (3) jours ouvrables;
 - e) Le décès des frère ou sœur du conjoint, des gendre ou bru, beau-frère ou belle-sœur, grand-père ou grand-mère : deux (2) jours ouvrables.
- 28.02 En application de l'article 28.01, alinéas a) et b) du présent article, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat au moins une semaine avant l'événement. Dans les cas prévus aux alinéas c), d) et e) de l'article 28.01, la personne salariée doit aviser le plus tôt possible la direction générale et lui fournir, si cette dernière le demande, une attestation de l'événement donnant lieu à l'absence. (ex. : annonce du journal)
- 28.03 La personne salariée a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle rémunérée dans les cas visés à l'article 28.01 alinéas b), c), d) et e) si elle assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de trajet terrestre du lieu de résidence de la personne salariée.

28.04 La personne salariée a droit d'obtenir un permis d'absence d'une durée maximale de trois (3) jours, rémunérés à cent pour cent (100 %) du temps pris jusqu'à un maximum de un jour et demi de travail, lorsque survient un cas de force majeure tel qu'incendie, inondation ou autres événements ayant causé des dégâts matériels importants à sa propriété, ainsi que dans les cas d'accident grave à son conjoint ou à son enfant, ou dans le cas de malaise grave nécessitant le transport urgent de ces personnes en milieu clinique ou hospitalier, de même que toute autre raison jugée pertinente par la direction générale.

Malgré ce qui précède, lorsque survient un cas de force majeure alors que la personne salariée est au travail et qu'elle doit quitter de toute urgence, elle a alors droit à sa rémunération comme si elle était demeurée au travail cette journée.

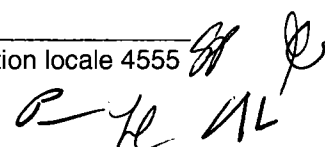
Dans chaque cas, la personne salariée doit en faire la demande à la direction générale et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si une personne salariée est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la direction générale, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire.

28.05 La Ville permet à ses personnes salariées de s'absenter sans réduction de salaire pour fins d'expertise, examens ou traitements médicaux lorsqu'elle le requiert spécifiquement ou de vaccination pour les fins de leur travail.

ARTICLE 29 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 29.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, ceci au sens de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, la personne salariée reçoit la compensation payable en vertu de ladite loi.
- 29.02 Dans tous les cas et aussi souvent qu'elle le désire, la Ville peut faire examiner par un médecin de son choix, à ses frais, la personne salariée accidentée ou malade.
- 29.03 Pourvu que la chose soit possible, la personne salariée accidentée ou malade doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail.
- 29.04 La personne salariée blessée dans l'exercice de ses fonctions a droit aux services d'un médecin. S'il est impossible de lui procurer sans retard tels services, elle est immédiatement transportée à l'hôpital et ne subit alors aucune perte de salaire le jour de l'accident, du fait de cette visite à l'hôpital.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and several smaller initials.

ARTICLE 30 CONGÉS PERSONNELS

30.01 Au début de chaque exercice financier, il est accordé à toute personne salariée régulière à temps complet ou régulière à temps partiel, le nombre d'heures équivalent à cent soixante pour cent (160 %) des heures de sa semaine régulière de travail de la personne salariée. Ces heures sont utilisables pendant toute absence au cours dudit exercice financier pour des raisons personnelles.

La personne salariée qui acquiert le statut de personne salariée régulière au cours d'un exercice financier se voit attribuer, à compter de la date où elle obtient tel statut, le crédit mentionné au paragraphe précédent au prorata des mois restants de l'exercice financier en cours jusqu'à un maximum totalisant le nombre d'heures équivalent à sa semaine régulière de travail.

30.02 Les congés personnels ne sont pas cumulatifs d'exercice financier en exercice financier. Ils sont monnayables de la façon suivante :

Au 15 décembre de chaque exercice financier, tout jour de congé personnel faisant partie de la banque d'heures de congé personnel de la personne salariée comme prévu à l'article 30.01 et qui n'est pas utilisé à cette date est payé au taux du salaire régulier de la personne salariée au plus tard le 20 janvier de l'exercice financier suivant.

30.03 Tout jour de congé personnel utilisé selon les modalités établies au présent article est payé à salaire régulier.

30.04 Pour toute absence de trois (3) jours de maladie et plus ou pour tout autre motif raisonnable, la Ville peut exiger de toute personne salariée qui se déclare malade, la production d'un certificat médical indiquant notamment la date probable de son retour au travail.

30.05 Le médecin désigné par la Ville décide si l'absence de la personne salariée est motivée et à quelle date la personne salariée rétablie doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinions entre le médecin de la Ville et le médecin de la personne salariée, les deux (2) parties en choisissent un troisième (3^e) défrayé à parts égales dont la décision est finale.

30.06 Toute personne salariée qui cesse d'être au service de la Ville au cours d'un exercice financier reçoit le solde de ses jours de congé personnel non utilisés. En cas de décès, les ayants droit reçoivent cette somme.

ARTICLE 31 MOUVEMENT DE PERSONNEL

31.01 Dans tous les cas de promotion, de nomination à des postes vacants ou nouvellement créés, de transfert ou de rappel à la suite d'une mise à pied, la Ville tient compte de l'ancienneté pourvu que la personne salariée réponde aux exigences normales de la fonction et possède les qualifications requises (formation académique, expérience antérieure, capacité de réaliser le travail) qui doivent être en relation avec la fonction.

31.02 S'il n'y a pas de personne salariée au sein de la Ville remplissant les exigences normales de la fonction et possédant les qualifications requises, celle-ci peut alors embaucher une personne salariée non à l'emploi de la Ville à ce moment. Celle-ci est couverte par le certificat d'accréditation et la convention collective dès son embauche.

31.03 Dans les cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter de la manière suivante :

Première étape :

Dans un titre d'emploi d'un service donné, la personne salariée qui a le moins d'ancienneté.

Deuxième étape :

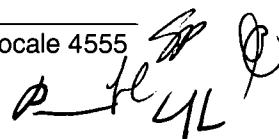
Cette personne salariée peut supplanter, dans un autre service, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté à la condition que la première réponde aux exigences normales de la fonction et possède les qualifications requises qui doivent être en relation avec le poste.

31.04 Si la Ville crée de nouvelles fonctions régulières découlant de l'article 2.02 en cours de convention à l'intérieur de l'unité de négociation, elle en avise le Syndicat avant l'embauche des candidats et avant l'affichage par le biais d'une rencontre avec le président du Syndicat ou du Comité de relations du travail et de la santé et de la sécurité du travail. Seul le taux salarial horaire de cette fonction est déterminé conjointement par les parties. À défaut d'entente, la Ville fixe les conditions de travail et le taux salarial. Le Syndicat peut alors déposer un grief s'il n'y a pas d'accord entre les parties et l'arbitre pourra trancher le taux de salaire, s'il y a lieu.

[Handwritten signatures and initials]

- 31.05 Tout nouveau poste créé par la Ville en cours de convention et tout poste vacant qui n'a pas été aboli, conformément à l'article 31.06, doit être pourvu dans les cent quatre-vingts (180) jours de la vacance ou de la création du poste. Le poste est alors affiché pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. La Ville avisera le Syndicat de l'identité du titulaire du poste, et ce, dans les dix (10) jours suivant le choix de ce titulaire.
- 31.06 Lorsque la Ville décide d'abolir un poste, elle doit le faire dans les cent vingt (120) jours de la vacance. Si le poste est aboli, la Ville en informe alors le Syndicat par écrit dans le délai fixé précédemment.
- 31.07 Tout poste dépourvu de son titulaire et qui sera comblé par la Ville doit l'être en fonction de l'ancienneté parmi les personnes salariées régulières de la Ville qui seraient intéressées à pourvoir le poste et qui sont en mesure d'occuper le poste dans les trente (30) jours de la nomination du nouveau titulaire, à la condition qu'elles répondent aux exigences normales de la fonction et possèdent les qualifications requises qui doivent être en relation avec le poste.
- Dans l'éventualité où aucune personne salariée régulière ne serait intéressée à pourvoir le poste ou qu'aucune personne salariée régulière ne réponde aux exigences normales de la fonction ou aux qualifications requises, la Ville pourra embaucher à l'extérieur.
- 31.08 La personne salariée choisie ou nommée au poste temporairement vacant pour plus d'une journée reçoit, à compter de son entrée en fonction, le salaire et les avantages prévus pour cette fonction.
- 31.09 Toute personne salariée visée par la présente convention peut être appelée, à la demande de la Ville, à exercer une fonction autre que celle reliée à son poste ou à sa classification pour répondre au besoin de la Ville pourvu que la personne salariée réponde aux exigences normales de la fonction, qu'elle possède les qualifications requises et qu'elle accepte.

Cette mobilité du personnel ne doit cependant pas avoir pour effet de causer la réduction des heures régulières de travail des personnes salariées régulières ou leur mise à pied.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'P. H. 4L' with a circled 'P' to the right.

31.10 La personne salariée exerçant temporairement, à la demande de la Ville, une fonction autre que celle reliée à sa classification est rémunérée comme suit, pourvu que la personne salariée réponde aux exigences normales de la fonction, qu'elle possède les qualifications requises et qu'elle accepte :

- S'il s'agit d'une fonction reliée à une classification supérieure, elle reçoit le salaire de cette fonction pourvu qu'elle l'occupe pendant au moins une (1) journée normale de travail;
- S'il s'agit d'une fonction reliée à une classification inférieure, elle ne subit aucune diminution de salaire et reçoit son salaire régulier.

31.11 Une personne salariée absente pour cause d'accident de maladie ou de vacances, ou absente pour tout autre motif prévu à la présente convention, a le droit de poser sa candidature.

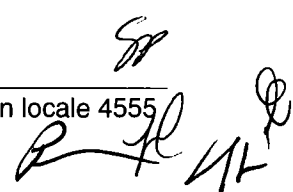
31.12 L'affichage prévu à l'article 31.05 doit être effectué sur tous les tableaux prévus à l'article 10.01 et copie doit être remise au même moment au Syndicat. Cet affichage contient les renseignements suivants :

- Le titre de la fonction;
- La description de tâches;
- Le profil de compétences;
- L'horaire de travail;
- Le taux de salaire.

31.13 La personne salariée qui obtient un poste par l'application de différentes procédures de mouvement de personnel doit être en mesure de pourvoir le poste dans les trente (30) jours de sa nomination et est soumis à la période d'essai définie à l'article 2.01 j). Cette personne salariée peut retourner à son ancien poste à l'intérieur ou au terme de la période d'essai.

La Ville peut également replacer la personne salariée à son ancien poste dans ce délai si elle constate que la personne salariée ne remplit pas les exigences normales de la fonction.

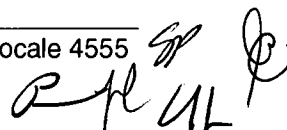
Le poste ainsi laissé sans titulaire peut, jusqu'à ce qu'une autre personne salariée obtienne le poste par la poursuite de la procédure de mouvement de personnel initiale, être pourvu par une personne salariée temporaire.



- 31.14 Les parties peuvent convenir de conditions de travail et de rémunération différentes de celles prévues à la présente, pour une personne salariée devenue incapable d'effectuer normalement sa fonction pour cause de maladie ou d'accident couverte ou non par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, mais capable d'exécuter d'autres tâches pour le compte de la Ville.
- 31.15 La Ville peut remplacer à un poste disponible la personne salariée faisant l'objet d'une suspension de son permis de conduire et qui est appelée à conduire un véhicule de la Ville. Toutefois, si la Ville choisit de ne pas remplacer la personne salariée à un tel poste, celle-ci ne pourra faire l'objet d'un congédiement au seul motif de la suspension de son permis de conduire, mais sera mise à pied pour la durée de la suspension du permis de conduire. À son retour, la personne salariée réintégrera son poste.

ARTICLE 32 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 32.01 La Ville doit utiliser les moyens nécessaires à l'établissement et au maintien des conditions et méthodes de travail assurant la sécurité et la santé des personnes salariées; de plus, la Ville et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la santé et sécurité au travail en vue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents de travail.
- 32.02 Tout problème relatif à la sécurité ou à la santé au travail peut être transmis au Comité des relations du travail et de la santé et de la sécurité du travail.

Handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'RHL' and other illegible marks.

ARTICLE 33 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

33.01 La Ville fournit gratuitement aux personnes salariées, lorsqu'il y a lieu, les imperméables, les bottes cuissardes, les salopettes, les sarraus, les casques de sécurité et gants requis pour l'exécution de leur travail, de même que tout article dont elle exige le port ou qui est, selon les normes légales ou généralement reconnues, requis pour l'exécution sécuritaire du travail. De plus, la Ville fournit aux personnes salariées œuvrant au Service des techniques de l'eau et au Service des travaux publics, les vêtements identifiés au nom de ladite Ville, énoncés ci-après :

- a) Cinq (5) pantalons;
- b) Trois (3) chemises d'été ou trois (3) chandails;
- c) Trois (3) chemises d'hiver;
- d) Un (1) manteau trois (3) saisons.

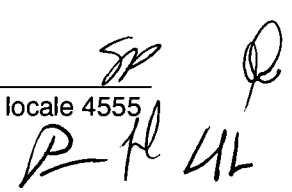
La Ville fournit aussi à la personne salariée détenant la fonction d'inspecteur un (1) manteau trois (3) saisons.

33.02 La personne salariée est tenue de porter les vêtements de travail fournis par la Ville. Ces vêtements demeurent la propriété de la Ville et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise des vieux vêtements, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la Ville de décider si un vêtement doit être remplacé sous réserve du droit au grief du Syndicat.

33.03 La Ville rembourse la personne salariée régulière œuvrant au Service des travaux publics et au Service des techniques de l'eau, sur présentation de la facture et sur remise des vieilles bottes à remplacer, le coût d'achat des bottes de sécurité jusqu'à concurrence de deux cents dollars (200 \$) plus les taxes afférentes. Celles-ci sont remplacées au besoin par la Ville, dès qu'elles ne répondent plus à l'usage sécuritaire pour lequel elles étaient destinées. Ladite personne salariée a l'obligation de porter ces bottes en tout temps.

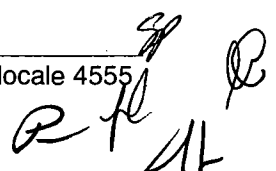
Pour la personne salariée temporaire et régulière saisonnière, la Ville versera sur chaque paie un montant de deux dollars et soixante-quinze cents (2,75 \$) par semaine en compensation sur l'achat de bottes de sécurité.

Ce montant est indexé, le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux d'indexation annuel convenu.



ARTICLE 34 VERSEMENT DU SALAIRE

- 34.01 La pratique présente quant au versement du salaire à la personne salariée est maintenue et la personne salariée reçoit sa paie chaque semaine par versement bancaire à son compte, le jeudi; toutefois, si le jeudi coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.
- 34.02 En cas d'erreur en regard du versement du salaire, la Ville doit s'entendre, à moins qu'il ne s'agisse d'une erreur évidente à sa face même sur une paie régulière qu'aurait pu déceler la personne salariée au vu de son relevé de salaire, avec la personne salariée et le Syndicat sur les modalités de remboursement des sommes versées en trop. À défaut d'entente, la Ville fixe les modalités de remboursement sous réserve qu'elle ne puisse jamais déduire, à titre de remboursement, plus de dix pour cent (10 %) du salaire net d'une personne salariée par paie.



ARTICLE 35 ARRANGEMENTS LOCAUX

- 35.01 Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 35.02 La personne salariée doit utiliser la ou les autres langues qu'elle connaît aux fins de communication externe selon les besoins du Service et conformément aux lois.
- 35.03 La personne salariée ne voit pas ses chances d'avancement diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une langue autre que le français.
- 35.04 Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes :
- a) Elle doit être écrite;
 - b) La Ville et le Syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
 - c) Tout article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
 - d) La date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure au 1^{er} janvier 2020 et, à moins d'indication contraire, est pour la durée de la présente convention.

SP *CB*
P *HL*

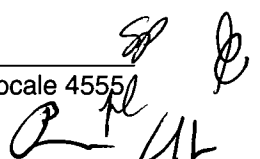
ARTICLE 36 DISPOSITIONS DIVERSES

36.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

36.02 La Ville verse à toute personne salariée qui doit utiliser son véhicule personnel dans le cadre de son travail, à la condition toutefois qu'une autorisation préalable d'utilisation du véhicule personnel ait été accordée à la personne salariée par le supérieur immédiat. La compensation est versée dans les quarante (40) jours suivant la présentation à la direction générale du formulaire de réclamation proposé à cette fin.

Le montant de la compensation, quant à lui, est établi en vertu du Règlement numéro 006 ou par toute autre résolution adoptée par le conseil municipal qui amendera ou succédera à celle-ci.

36.03 La Ville imprime la présente convention, sous format unique, dans les meilleurs délais après sa signature et la rend disponible pour le Syndicat et les personnes salariées.



ARTICLE 37 RETRAITE PROGRESSIVE

37.01 La personne salariée régulière ayant atteint l'âge de 55 ans et qui détient un minimum de quinze (15) années d'ancienneté peut se prévaloir d'un horaire de préretraite selon les modalités suivantes :

Col bleu :

- L'horaire de travail est de quatre (4) jours par semaine, après entente avec la Ville.
- Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire en tout temps et débutera après trente-sept et demie heures (37 ½ h) réellement travaillées ou après quarante (40) heures, selon l'horaire de la personne salariée.

Col blanc :

- L'horaire de travail est de quatre (4) jours par semaine, après entente avec la Ville.
- Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire en tout temps et débutera après trente-cinq (35) heures ou trente-six (36) heures, selon l'horaire de la personne salariée.

37.02 La personne salariée qui désire se prévaloir d'un horaire de préretraite doit formuler une demande écrite à la Direction générale au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance et s'engage à mettre fin à son emploi au terme de la durée de l'entente concernant son horaire de préretraite. La durée maximale d'une entente concernant un horaire de préretraite est de vingt-quatre (24) mois. La personne salariée ayant le plus d'ancienneté a priorité.

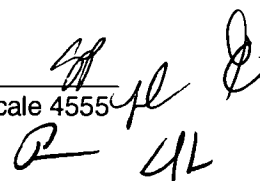
37.03 La Ville peut limiter le nombre de personnes salariées par service voulant bénéficier d'un horaire de préretraite afin de ne pas entraîner de problèmes opérationnels.

37.04 Les avantages sociaux prévus à la convention collective, le régime de retraite, les assurances collectives (vie, invalidité et maladie), les jours fériés et chômés, les congés annuels, les absences payées en cas de congé occasionnel, les absences pour maladie professionnelle et accident du travail, ainsi que les congés pour événements familiaux sont maintenus, payés et administrés en fonction de l'horaire de préretraite, soit au prorata du temps travaillé.

ARTICLE 38 RÉTROACTIVITÉ

38.01 Les parties s'entendent, que pour les fins de la rétroactivité, la Ville verse un montant au pourcentage énoncé ci-après du revenu gagné moins la rémunération à titre de concierges et surveillants ciblés à la lettre d'entente numéro 1 apparaissant sur la déclaration T4, soit :

→ Du 1^{er} janvier 2020 à la date de signature deux pour cent (2 %) par année en plus du rattrapage salarial pour certaines fonctions.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and the initials '4L'.

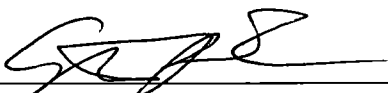
19 MAI 22 10:59

ARTICLE 39 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 39.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif à moins de stipulation expresse au contraire.
- 39.02 La présente convention collective est d'une durée de sept (7) ans soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2026.
- 39.03 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à L'Épiphanie, ce 11^e jour du mois de mai 2022.

VILLE DE L'ÉPIPHANIE



Steve Plante, maire

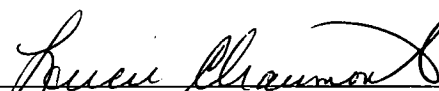


Guylaine Comtois, directrice générale

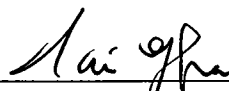
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4555



Pierre Loyer, président



Lucie Chaumont, secrétaire



Mario Lamontagne, conseiller syndical

ANNEXE « I » LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET ASSUJETTIES À L'ARTICLE 4.01 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

| Titulaire du poste | Poste | Date d'embauche |
|--------------------|---|-----------------|
| | Agente administrative – Administratif | 29-04-1985 |
| | Agente administrative – Travaux publics | 01-01-1994 |
| | Agente administrative – Urbanisme | 01-05-2016 |
| | Archiviste | 07-10-1991 |
| | Préposé aux loisirs Niveau I | 05-06-2020 |
| | | |
| | Préposé TP - niveau 2 (P6B) | 07-05-1990 |
| | Préposé TP - niveau 2 (P6B) | 01-01-1988 |
| | Préposé TP - niveau 2 (P6B) | 26-11-2007 |
| | Préposé TP - niveau 2 (P6B) | 02-07-2014 |
| | Préposé TP - niveau 2 (P6B) | 21-05-1991 |
| | Chef de service TP | 28-04-2003 |
| | | |
| | Opérateur TE | 13-03-2020 |
| | Opérateur TE | 30-04-2011 |
| | Chef opérateur TE | 09-10-1987 |
| | | |
| | Inspecteur – Travaux publics | 07-05-2014 |

ANNEXE « II » LISTE D'ANCIENNETÉ ET ÉCHELON DE SALAIRE

| Titulaire du poste | Poste | Statut d'emploi | Date d'embauche | Échelon salarial au 05-04-2022 |
|--------------------|---|------------------------|-----------------|--------------------------------|
| | Agente administrative – Administratif | Régulier temps complet | 29-04-1985 | 7 |
| | Agente administrative – Travaux publics | Régulier temps complet | 01-01-1994 | 7 |
| | Agente administrative - Urbanisme | Régulier temps complet | 01-05-2016 | 6*1 |
| | Archiviste | Régulier temps complet | 07-10-1991 | 7 |
| | Préposé aux loisirs Niveau I | Régulier temps complet | 05-06-2020 | 2 |
| | | | | |
| | Préposé TP - niveau 1 | Régulier temps partiel | 12-05-2021 | 5 |
| | Préposé TP - niveau 1 | Régulier temps partiel | 30-11-2020 | 4 |
| | Préposé TP - niveau 1 | Régulier temps complet | 25-05-2020 | 7 |
| | Préposé TP - niveau 2 (P6B) | Régulier temps complet | 07-05-1990 | 7 |
| | Préposé TP - niveau 2 (P6B) | Régulier temps complet | 01-01-1988 | 7 |
| | Préposé TP - niveau 2 (P6B) | Régulier temps complet | 26-11-2007 | 7 |
| | Préposé TP - niveau 2 (P6B) | Régulier temps complet | 02-07-2014 | 7 |
| | Préposé TP - niveau 2 (P6B) | Régulier temps complet | 21-05-1991 | 7 |
| | Chef de service TP | Régulier temps complet | 28-04-2003 | Nil |
| | | | | |
| | Opérateur TE | Régulier temps complet | 13-03-2020 | 5 |
| | Opérateur TE | Régulier temps complet | 30-04-2011 | 7 |
| | Chef opérateur TE | Régulier temps complet | 09-10-1987 | Nil |
| | | | | |
| | Inspecteur – Travaux publics | Régulier temps complet | 07-05-2014 | 7*2 |

* Ces personnes salariées maintiennent leur taux de salaire au moment de la signature de la convention collective, et ce, malgré l'échelon où elles sont placées. L'avancement des échelons s'effectue par la suite conformément à l'annexe « III ».

*1 Voir la lettre d'entente 2022-03 relativement aux conditions particulières de travail.

*2 Voir la lettre d'entente 2022-02 relativement aux conditions particulières de travail.

ANNEXE « III » ÉCHELLE DE SALAIRES

Titre du poste : Archiviste

Profil de compétence : DEP

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| | | | Ajustement sur 1 an | 1,170 % | | | | | |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | 3,2 % augmentation année 1 | | | | | | |
| 1 | | 0 | 18,05 | 18,42 | 18,78 | 19,25 | 19,74 | 20,23 | 20,73 |
| 2 | 4,5 % | 1 872 | 18,87 | 19,24 | 19,63 | 20,12 | 20,62 | 21,14 | 21,67 |
| 3 | 4,5 % | 3 744 | 19,72 | 20,11 | 20,51 | 21,03 | 21,55 | 22,09 | 22,64 |
| 4 | 4,0 % | 5 616 | 20,50 | 20,91 | 21,33 | 21,87 | 22,41 | 22,97 | 23,55 |
| 5 | 4,0 % | 7 488 | 21,33 | 21,75 | 22,19 | 22,74 | 23,31 | 23,89 | 24,49 |
| 6 | 6,0 % | 9 360 | 22,60 | 23,06 | 23,52 | 24,11 | 24,71 | 25,33 | 25,96 |
| 7 | 6,0 % | 11 232 | 23,96 | 24,44 | 24,93 | 25,55 | 26,19 | 26,85 | 27,52 |

Titre du poste : Agente administrative

Profil de compétence : DEP + exp. municipale

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| | | | Ajustement sur 1 an | 2,850 % | | | | | |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | 4,9 % augmentation année 1 | | | | | | |
| 1 | | 0 | 19,29 | 19,68 | 20,07 | 20,57 | 21,09 | 21,62 | 22,16 |
| 2 | 4,5 % | 1 872 | 20,16 | 20,56 | 20,98 | 21,50 | 22,04 | 22,59 | 23,15 |
| 3 | 4,5 % | 3 744 | 21,07 | 21,49 | 21,92 | 22,47 | 23,03 | 23,60 | 24,19 |
| 4 | 4,0 % | 5 616 | 21,91 | 22,35 | 22,80 | 23,37 | 23,95 | 24,55 | 25,16 |
| 5 | 4,0 % | 7 488 | 22,79 | 23,24 | 23,71 | 24,30 | 24,91 | 25,53 | 26,17 |
| 6 | 6,0 % | 9 360 | 24,15 | 24,64 | 25,13 | 25,76 | 26,40 | 27,06 | 27,74 |
| 7 | 6,0 % | 11 232 | 25,60 | 26,12 | 26,64 | 27,30 | 27,99 | 28,69 | 29,40 |

Handwritten signature and initials

Titre du poste : Technicien en comptabilité

Profil de compétence : Technique comptable

| | | | 2021* | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | | | | | | |
| 1 | | 0 | 25,50 | 26,01 | 26,66 | 27,33 | 28,01 | 28,71 |
| 2 | 4,5 % | 1 872 | 26,65 | 27,18 | 27,86 | 28,56 | 29,27 | 30,00 |
| 3 | 4,5 % | 3 744 | 27,85 | 28,40 | 29,11 | 29,84 | 30,59 | 31,35 |
| 4 | 4,0 % | 5 616 | 29,10 | 29,54 | 30,28 | 31,04 | 31,81 | 32,61 |
| 5 | 4,0 % | 7 488 | 30,41 | 30,72 | 31,49 | 32,28 | 33,08 | 33,91 |
| 6 | 6,0 % | 9 360 | 31,78 | 32,56 | 33,38 | 34,21 | 35,07 | 35,95 |
| 7 | 6,0 % | 11 232 | 33,21 | 34,52 | 35,38 | 36,27 | 37,17 | 38,10 |

* Nouveau poste depuis 2021

Titre du poste : Préposé aux loisirs - niveau I

Profil de compétence : DEP

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| | | Ajustement sur 1 an | 0,860 % | | | | | | |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | 2,9 % augmentation année 1 | | | | | | |
| 1 | | 0 | 18,00 | 18,36 | 18,73 | 19,20 | 19,68 | 20,17 | 20,67 |
| 2 | 4,5 % | 1 820 | 18,81 | 19,19 | 19,57 | 20,06 | 20,56 | 21,08 | 21,60 |
| 3 | 4,5 % | 3 640 | 19,66 | 20,05 | 20,45 | 20,96 | 21,49 | 22,02 | 22,57 |
| 4 | 4,0 % | 5 460 | 20,44 | 20,85 | 21,27 | 21,80 | 22,35 | 22,90 | 23,48 |
| 5 | 4,0 % | 7 280 | 21,26 | 21,69 | 22,12 | 22,67 | 23,24 | 23,82 | 24,42 |
| 6 | 6,0 % | 9 100 | 22,54 | 22,99 | 23,45 | 24,03 | 24,63 | 25,25 | 25,88 |
| 7 | 6,0 % | 10 920 | 23,89 | 24,37 | 24,85 | 25,48 | 26,11 | 26,77 | 27,43 |

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

Titre du poste :

Préposé aux loisirs - niveau II

Profil de compétence : DEC

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| | | | Ajustement sur 1 an | 0,860 % | | | | | |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | 2,9 % augmentation année 1 | | | | | | |
| 1 | | 0 | 19,20 | 19,59 | 19,98 | 20,48 | 20,99 | 21,52 | 22,05 |
| 2 | 4,5 % | 1 872 | 20,07 | 20,47 | 20,88 | 21,40 | 21,94 | 22,48 | 23,05 |
| 3 | 4,5 % | 3 744 | 20,97 | 21,39 | 21,82 | 22,36 | 22,92 | 23,50 | 24,08 |
| 4 | 4,0 % | 5 616 | 21,81 | 22,25 | 22,69 | 23,26 | 23,84 | 24,44 | 25,05 |
| 5 | 4,0 % | 7 488 | 22,68 | 23,14 | 23,60 | 24,19 | 24,79 | 25,41 | 26,05 |
| 6 | 6,0 % | 9 360 | 24,04 | 24,52 | 25,01 | 25,64 | 26,28 | 26,94 | 27,61 |
| 7 | 6,0 % | 11 232 | 25,49 | 26,00 | 26,52 | 27,18 | 27,86 | 28,55 | 29,27 |

Titre du poste :

Soutien logistique aux loisirs et préposé à l'entretien

Profil de compétence : DEP

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | | | | | | | |
| 1 | | 0 | 17,65 | 18,00 | 18,36 | 18,82 | 19,29 | 19,77 | 20,26 |
| 2 | 4,5 % | 1 820 | 18,44 | 18,81 | 19,19 | 19,66 | 20,16 | 20,66 | 21,18 |
| 3 | 4,5 % | 3 640 | 19,27 | 19,66 | 20,05 | 20,55 | 21,06 | 21,59 | 22,13 |
| 4 | 4,0 % | 5 460 | 20,04 | 20,44 | 20,85 | 21,37 | 21,91 | 22,45 | 23,01 |
| 5 | 4,0 % | 7 280 | 20,84 | 21,26 | 21,68 | 22,23 | 22,78 | 23,35 | 23,94 |
| 6 | 6,0 % | 9 100 | 22,09 | 22,53 | 22,99 | 23,56 | 24,15 | 24,75 | 25,37 |
| 7 | 6,0 % | 10 920 | 23,42 | 23,89 | 24,36 | 24,97 | 25,60 | 26,24 | 26,89 |

Titre du poste :

Préposé travaux publics - niveau I

Profil de compétence : SEC V + Classe 3

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| | | | Ajustement sur 1 an | 1,240 % | | | | | |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | 3,2 % augmentation année 1 | | | | | | |
| 1 | | 0 | 17,86 | 18,22 | 18,58 | 19,05 | 19,52 | 20,01 | 20,51 |
| 2 | 4,5 % | 2 080 | 18,66 | 19,04 | 19,42 | 19,90 | 20,40 | 20,91 | 21,43 |
| 3 | 4,5 % | 4 160 | 19,50 | 19,89 | 20,29 | 20,80 | 21,32 | 21,85 | 22,40 |
| 4 | 4,0 % | 6 240 | 20,28 | 20,69 | 21,10 | 21,63 | 22,17 | 22,73 | 23,29 |
| 5 | 4,0 % | 8 320 | 21,10 | 21,52 | 21,95 | 22,50 | 23,06 | 23,64 | 24,23 |
| 6 | 6,0 % | 10 400 | 22,36 | 22,81 | 23,26 | 23,85 | 24,44 | 25,05 | 25,68 |
| 7 | 6,0 % | 12 480 | 23,70 | 24,18 | 24,66 | 25,28 | 25,91 | 26,56 | 27,22 |

Titre du poste :

Préposé travaux publics - niveau II

Profil de compétence : P6B + Classe 3

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| | | | Ajustement sur 1 an | 5,610 % | | | | | |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | 7,6 % augmentation année 1 | | | | | | |
| 1 | | 0 | 20,21 | 20,62 | 21,03 | 21,56 | 22,10 | 22,65 | 23,21 |
| 2 | 4,5 % | 2 080 | 21,12 | 21,55 | 21,98 | 22,53 | 23,09 | 23,67 | 24,26 |
| 3 | 4,5 % | 4 160 | 22,07 | 22,52 | 22,97 | 23,54 | 24,13 | 24,73 | 25,35 |
| 4 | 4,0 % | 6 240 | 22,96 | 23,42 | 23,89 | 24,48 | 25,09 | 25,72 | 26,36 |
| 5 | 4,0 % | 8 320 | 23,88 | 24,35 | 24,84 | 25,46 | 26,10 | 26,75 | 27,42 |
| 6 | 6,0 % | 10 400 | 25,31 | 25,81 | 26,33 | 26,99 | 27,66 | 28,36 | 29,06 |
| 7 | 6,0 % | 12 480 | 26,83 | 27,36 | 27,91 | 28,61 | 29,32 | 30,06 | 30,81 |

HL R UL

Titre du poste :

Préposé travaux publics - niveau III

Profil de compétence : Mécanicien DEP + Classe 1

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| | | | 5,610 % | | | | | | |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | 7,6 % augmentation année 1 | | | | | | |
| 1 | | 0 | 21,84 | 22,28 | 22,73 | 23,30 | 23,88 | 24,47 | 25,09 |
| 2 | 4,5 % | 2 080 | 22,83 | 23,28 | 23,75 | 24,34 | 24,95 | 25,58 | 26,22 |
| 3 | 4,5 % | 4 160 | 23,86 | 24,33 | 24,82 | 25,44 | 26,08 | 26,73 | 27,40 |
| 4 | 4,0 % | 6 240 | 24,81 | 25,31 | 25,81 | 26,46 | 27,12 | 27,80 | 28,49 |
| 5 | 4,0 % | 8 320 | 25,80 | 26,32 | 26,84 | 27,52 | 28,20 | 28,91 | 29,63 |
| 6 | 6,0 % | 10 400 | 27,35 | 27,90 | 28,45 | 29,17 | 29,90 | 30,64 | 31,41 |
| 7 | 6,0 % | 12 480 | 28,99 | 29,57 | 30,16 | 30,92 | 31,69 | 32,48 | 33,29 |

| Titre du poste : Chef de service aux travaux publics | | | Profil de compétence : DEP – P6B + exp. : 5 ans | | | | |
|--|-------|-------|---|-------|-------|-------|-------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| Taux maximum du préposé travaux publics niveau II | 26,83 | 27,36 | 27,91 | 28,61 | 29,32 | 30,06 | 30,81 |
| + 10 % | 29,51 | 30,10 | 30,70 | 31,47 | 32,26 | 33,06 | 33,89 |

Titre du poste :

Opérateur technique de l'eau

Profil de compétence : DEC

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| | | | 3,510 % | | | | | | |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | 5,5 % augmentation année 1 | | | | | | |
| 1 | | 0 | 20,71 | 21,13 | 21,55 | 22,09 | 22,64 | 23,21 | 23,79 |
| 2 | 4,5 % | 2 080 | 21,64 | 22,08 | 22,52 | 23,08 | 23,66 | 24,25 | 24,86 |
| 3 | 4,5 % | 4 160 | 22,62 | 23,07 | 23,53 | 24,12 | 24,72 | 25,34 | 25,97 |
| 4 | 4,0 % | 6 240 | 23,52 | 23,99 | 24,47 | 25,08 | 25,71 | 26,35 | 27,01 |
| 5 | 4,0 % | 8 320 | 24,46 | 24,95 | 25,45 | 26,09 | 26,74 | 27,41 | 28,09 |
| 6 | 6,0 % | 10 400 | 25,93 | 26,45 | 26,98 | 27,65 | 28,34 | 29,05 | 29,78 |
| 7 | 6,0 % | 12 480 | 27,49 | 28,04 | 28,60 | 29,31 | 30,05 | 30,80 | 31,57 |

| Titre du poste : Chef opérateur technique de l'eau | | | Profil de compétence : DEC + exp. : 5 ans | | | | |
|--|-------|-------|---|-------|-------|-------|-------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| Taux maximum du préposé travaux publics niveau II | 27,49 | 28,04 | 28,60 | 29,31 | 30,05 | 30,80 | 31,57 |
| + 10 % | 30,24 | 30,84 | 31,46 | 32,24 | 33,05 | 33,88 | 34,72 |

Handwritten signatures and initials:
 88
 10
 44

Titre du poste :

Technicien à l'émission des permis

Profil de compétence : DEC + exp. 1 an

| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | Indexation annuelle | | | | | | |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | | | | | | | |
| 1 | | 0 | 23,00 | 23,46 | 23,93 | 24,53 | 25,14 | 25,77 | 26,41 |
| 2 | 4,5 % | 1 872 | 24,04 | 24,52 | 25,01 | 25,63 | 26,27 | 26,93 | 27,60 |
| 3 | 4,5 % | 3 744 | 25,12 | 25,62 | 26,13 | 26,78 | 27,45 | 28,14 | 28,84 |
| 4 | 4,0 % | 5 616 | 26,12 | 26,64 | 27,18 | 27,86 | 28,55 | 29,27 | 30,00 |
| 5 | 4,0 % | 7 488 | 27,17 | 27,71 | 28,26 | 28,97 | 29,69 | 30,44 | 31,20 |
| 6 | 6,0 % | 9 360 | 28,80 | 29,37 | 29,96 | 30,71 | 31,48 | 32,26 | 33,07 |
| 7 | 6,0 % | 11 232 | 30,52 | 31,13 | 31,76 | 32,55 | 33,36 | 34,20 | 35,05 |

Titre du poste :

Urbaniste

Profil de compétence : Bachelier + exp. 3 ans

| | | | 2020* | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | Indexation annuelle | | | | | | |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | | | | | | | |
| 1 | | 0 | 25,00 | 25,50 | 26,01 | 26,66 | 27,33 | 28,01 | 28,71 |
| 2 | 4,5 % | 1 872 | 26,13 | 26,65 | 27,18 | 27,86 | 28,56 | 29,27 | 30,00 |
| 3 | 4,5 % | 3 744 | 27,30 | 27,85 | 28,40 | 29,11 | 29,84 | 30,59 | 31,35 |
| 4 | 4,0 % | 5 616 | 28,39 | 28,96 | 29,54 | 30,28 | 31,04 | 31,81 | 32,61 |
| 5 | 4,0 % | 7 488 | 29,53 | 30,12 | 30,72 | 31,49 | 32,28 | 33,08 | 33,91 |
| 6 | 6,0 % | 9 360 | 31,30 | 31,93 | 32,56 | 33,38 | 34,21 | 35,07 | 35,95 |
| 7 | 6,0 % | 11 232 | 33,18 | 33,84 | 34,52 | 35,38 | 36,27 | 37,17 | 38,10 |

* Nouveau poste depuis 2020

Handwritten signatures and initials

Titre du poste :

Inspecteur

Profil de compétence : DEC + exp.
3 ans

| | | | 2020* | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------|--------------------------|-------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | Indexation annuelle | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |
| Échelon | Augmentation par échelon | Progression Heures régulières | | | | | | | |
| 1 | | 0 | 24,00 | 24,48 | 24,97 | 25,59 | 26,23 | 26,89 | 27,56 |
| 2 | 4,5 % | 1 872 | 25,08 | 25,58 | 26,09 | 26,75 | 27,41 | 28,10 | 28,80 |
| 3 | 4,5 % | 3 744 | 26,21 | 26,73 | 27,27 | 27,95 | 28,65 | 29,36 | 30,10 |
| 4 | 4,0 % | 5 616 | 27,26 | 27,80 | 28,36 | 29,07 | 29,79 | 30,54 | 31,30 |
| 5 | 4,0 % | 7 488 | 28,35 | 28,91 | 29,49 | 30,23 | 30,99 | 31,76 | 32,55 |
| 6 | 6,0 % | 9 360 | 30,05 | 30,65 | 31,26 | 32,04 | 32,84 | 33,67 | 34,51 |
| 7 | 6,0 % | 11 232 | 31,85 | 32,49 | 33,14 | 33,97 | 34,82 | 35,69 | 36,58 |

* Nouveau poste depuis 2020

Handwritten signatures and initials:
 SH
 HL
 R
 UL

LETTRE D'ENTENTE 2022-01

ENTRE

LA VILLE DE L'ÉPIPHANIE

(ci-après appelée « Ville »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4555

(ci-après appelé le « Syndicat »)

Objet : Conditions particulières – Madame [REDACTED]

- CONSIDÉRANT** la convention de travail convenue entre Madame [REDACTED] et la Municipalité de la Paroisse de L'Épiphanie;
- CONSIDÉRANT** la fusion de la Municipalité de la Paroisse de L'Épiphanie et la Ville de L'Épiphanie le 30 septembre 2018;
- CONSIDÉRANT** le renouvellement de la convention collective des personnes salariées de la Ville de L'Épiphanie;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de maintenir certaines conditions particulières de travail à Mme [REDACTED];

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente comme s'il était récité au long.
2. Madame [REDACTED] est couverte par la convention collective, mais elle bénéficie des conditions particulières de travail ci-après exposées, et ce, malgré toute disposition à l'effet contraire.
3. **Semaine de travail**

La semaine régulière de travail est de :

Trente-six (36) heures, du lundi au jeudi de 8 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 30 et le vendredi de 8 h 00 à 12 h 00.

Durant la période estivale, c'est-à-dire du 1^{er} mai au 30 septembre, la semaine régulière de travail est ajustée à 16 h 00 les lundis, mardis, mercredis et jeudis.

Si madame [REDACTED] doit assister à une assemblée, réunion, caucus, elle sera rémunérée au taux fixe de soixante dollars (60,00 \$) par rencontre.

Tout travail supplémentaire requis par la direction en dehors des heures stipulées ci-haut, sera rémunéré au taux du salaire régulier ou bien cesdites heures seront reprises en temps (à ce moment un minimum de deux heures (2 h), par événement, sera alloué). Le choix du mode de remboursement de cesdites heures, demeure à la discrétion de madame [REDACTED]. Les heures accumulées seront payées en fin d'année.

Sauf dix (10) heures qui pourront être conservées en banque afin de commencer la nouvelle année, à la discrétion de madame [REDACTED].

4. Jours chômés, payés et bénéfiques marginaux

Madame [REDACTED] bénéficie, sans perte de salaire, au cours de chaque année financière, des jours chômés et payés suivants :

- Le 1^{er} janvier;
- Le 2 janvier;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête de Dollard;
- Le 1^{er} mai, fête des Travailleurs;
- Le 24 juin, St-Jean Baptiste;
- Le 1^{er} juillet, fête du Canada;
- La fête du Travail;
- La fête de l'Action de grâce;
- Du 24 au 31 décembre;
- Les autres fêtes proclamées par le gouvernement fédéral ou provincial ou par la Ville.

Si un jour de fête chômé et payé survient au cours de la période de vacances de madame [REDACTED], cette dernière a le loisir de prendre la ou les journées de fête chômées et payées qui lui reviennent, immédiatement à la fin de ses vacances, après en avoir avisé la Ville.

En plus des jours chômés et payés mentionnés ci-dessus, madame [REDACTED] aura droit à cinq (5) congés mobiles à chaque année, qui seront payés au taux régulier. La direction et madame [REDACTED] doivent s'entendre quant à la date de tels congés mobiles en tenant compte des besoins de la Ville.

La Ville paie cent pour cent (100 %) de l'assurance collective de madame [REDACTED], qui sera choisie par la Ville. Cette protection est familiale ou individuelle suivant le besoin de madame [REDACTED].

SP
hl
41
R

La Ville contribue au régime enregistré d'épargne retraite collectif de madame [REDACTED]. La participation de la Ville est de dix pour cent (10 %) par année.

5. **Jours chômés et jours non ouvrables**

Lorsqu'un jour chômé et payé coïncide avec un jour non ouvrable, tel jour chômé et payé est reporté au jour ouvrable suivant, ou selon la décision de la Ville.

6. **Vacances**

Madame [REDACTED] a droit, chaque année, à des vacances payées par la Ville.

Le moment prévu pour ces vacances sera automatiquement les deux (2) semaines de vacances de la construction et les autres semaines de vacances seront déterminées par entente entre madame [REDACTED] et la direction de la Ville.

Les vacances annuelles de madame [REDACTED] payées par la Ville s'établissent comme suit; et se totalise du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de référence :

- Après vingt (20) ans de service : sept (7) semaines de vacances payées.

La rémunération pour la période de vacances sera remise à madame [REDACTED] avant son départ pour ses vacances.

7. **Vacances et cessation d'emploi**

Si madame [REDACTED] quitte définitivement son emploi, elle est remboursée d'une somme équivalente au nombre de jours ouvrables auxquels elle a droit et qui n'ont pas été utilisés, et ce, avant son départ.

8. **Vacances et congés de maladie**

Si madame [REDACTED] a épuisé ses jours d'absence pour maladie, elle peut, dans un tel cas, prendre à même les jours de vacances auxquels elle a droit, le nombre de jours requis pendant lequel elle est absente pour cause de maladie.

9. **Juré et témoin**

a) **Juré**

Lorsque madame [REDACTED] est appelée à servir comme juré, elle peut s'absenter le temps requis à l'exécution de cette fonction, pendant que dure telle absence, elle reçoit la différence entre le montant qu'elle aurait normalement gagné pour ses heures de travail prévues à son horaire régulier et la somme qu'elle reçoit à titre de juré. Madame [REDACTED] doit présenter une preuve de son service comme juré et de l'allocation reçue à ce titre.

SP
10
R
UH

b) **Témoign**

Madame [REDACTED] appelée à agir comme témoin dans une cause impliquant la Ville, pour des faits survenus alors qu'elle était dans l'exercice de ses fonctions, bénéficie d'une absence sans perte de traitement pour le temps requis à son témoignage, dans un tel cas, la Ville lui rembourse tous les frais de séjour et de déplacements, inhérents à une telle cause alors que madame [REDACTED] doit, de son côté, remettre à la Ville tous les montants reçus de la cour pour son témoignage ou ses frais de déplacement.

10. **Congés de maladie**

Madame [REDACTED] bénéficie de dix (10) jours ouvrables de congé de maladie par année, lesquels sont cumulatifs et monnayables lorsque non utilisés au 31 décembre de chaque année ou à son départ, si le départ a lieu avant le 31 décembre. Ils seront alors payés au prorata des mois travaillés. Un mois est comptabilisé à compter du seizième (16^e) jour.

11. **Développement professionnel**

Lorsque madame [REDACTED] devra, à la demande de la direction suivre des cours de perfectionnement et congrès spécialisés elle le fera, sans subir quelques pertes de traitement et d'ancienneté, pour la durée de tels cours, conférences et congrès.

De plus madame [REDACTED] est remboursée de tous les frais d'inscription et/ou de scolarité de même que les frais de transport, de gîte et de repas inhérents à tels cours.

12. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au départ de madame [REDACTED] ou au renouvellement de la convention collective, soit la première des éventualités.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à L'Épiphanie, ce 11^e jour du mois de mai 2022.

VILLE DE L'ÉPIPHANIE



Steve Plante, maire

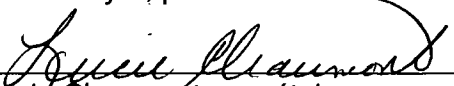


Guylaine Comtois, directrice générale

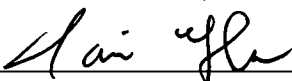
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4555**



Pierre Loyer, président



Lucie Chaumont, secrétaire



Mario Lamontagne, conseiller syndical

19 MAR 22 10:54

LETTRE D'ENTENTE 2022-02

ENTRE

LA VILLE DE L'ÉPIPHANIE

(ci-après appelée « Ville »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4555

(ci-après appelé le « Syndicat »)

Objet : Conditions particulières – Madame [REDACTED]

CONSIDÉRANT la convention de travail convenue entre madame [REDACTED] et la Municipalité de la Paroisse de L'Épiphanie;

CONSIDÉRANT la fusion de la Municipalité de la Paroisse de L'Épiphanie et la Ville de L'Épiphanie le 30 septembre 2018;

CONSIDÉRANT le renouvellement de la convention collective des personnes salariées de la Ville de L'Épiphanie;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir certaines conditions particulières de travail à Mme [REDACTED]

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente comme s'il était récité au long.

2. **Vacances**

Malgré l'article 24.01 de la convention collective, madame [REDACTED] bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payables à huit pour cent (8 %) de ses heures payées durant l'année de référence.

3. **Salaire**

Madame [REDACTED] occupe le poste d'Inspectrice - Travaux publics. Elle est considérée hors échelle, puisque son taux de salaire horaire est de trente-deux dollars et quatre-vingt cents (32,80 \$).

Ainsi, madame [REDACTED] reçoit l'indexation annuelle de salaire sous forme de paiement forfaitaire, et ce, payable au plus tard dans les trente (30) jours de leur entrée en vigueur.


Tout montant forfaitaire est calculé sur les heures payées au cours des douze (12) derniers mois précédent le paiement.

Lorsque madame [REDACTED] sera en mesure d'intégrer son échelle salariale, elle recevra le pourcentage d'indexation annuelle qui lui permettra d'atteindre le taux applicable. Ce pourcentage ainsi obtenu sera déduit du pourcentage du montant forfaitaire applicable cette année-là et c'est la différence ainsi obtenue qui lui sera versée à titre de montant forfaitaire.


- 4. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au départ de madame [REDACTED] ou au renouvellement de la convention collective, soit la première des éventualités.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à L'Épiphanie, ce 11^e jour du mois de mai 2022.

VILLE DE L'ÉPIPHANIE



 Steve Plante, maire

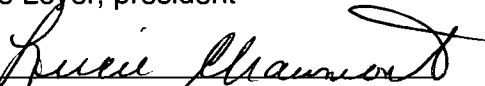


 Guylaine Comtois, directrice générale

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4555



 Pierre Loyer, président



 Lucie Chaumont, secrétaire



 Mario Lamontagne, conseiller syndical

18 MAI 22 10:54

LETTRE D'ENTENTE 2022-03

ENTRE

LA VILLE DE L'ÉPIPHANIE
(ci-après appelée « Ville »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4555
(ci-après appelé le « Syndicat »)

Objet : Rétroactivité salariale – Madame [REDACTED]

CONSIDÉRANT la convention de travail convenue entre madame [REDACTED] et la Municipalité de la Paroisse de L'Épiphanie;

CONSIDÉRANT la fusion de la Municipalité de la Paroisse de L'Épiphanie et la Ville de L'Épiphanie le 30 septembre 2018;

CONSIDÉRANT l'indexation de salaire de deux virgule trois pour cent (2,3 %) de madame [REDACTED] le 1^{er} janvier 2019;

CONSIDÉRANT le renouvellement de la convention collective des personnes salariées de la Ville de L'Épiphanie;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente comme s'il était récité au long.
2. Madame [REDACTED] sera rémunérée à la signature de la présente, à titre d'Agente administrative – Urbanisme à l'échelon 6.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à L'Épiphanie, ce 11^e jour du mois de mai 2022.


VILLE DE L'ÉPIPHANIE

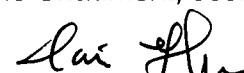
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4555


Steve Plante, maire


Pierre Loyer, président


Guylaine Comtois, directrice générale


Lucie Chaumont, secrétaire


Mario Lamontagne, conseiller syndical