

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-2021-0855

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-3369

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE ROBERVAL 851, BOULEVARD SAINT-JOSEPH, ROBERVAL QC G8H 2L6  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210, SAGUENAY QC G7S 5T1  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 JONQUIÈRE QC G7S 5T1		
Date signature : 2021-10-12	Nombre de salariés visés : 54	Date début : 2020-11-01
Date dépôt : 2021-11-25		Date d'expiration : 2025-10-31

Remarque :

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2021-12-30  
Date

**Registre des documents en relations de travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

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

254

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

---

Intervenue entre :

**LA VILLE DE ROBERVAL**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

**1<sup>er</sup> novembre 2020 – 31 octobre 2025**



/mt Unifor-2023



Le 7 octobre 2021

25.00191.001005

25.00191.001005

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION.....	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 3	DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL.....	2
ARTICLE 5	CATÉGORIES D'EMPLOYÉS .....	3
ARTICLE 6	SALAIRES .....	6
ARTICLE 7	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL .....	6
ARTICLE 8	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	12
ARTICLE 9	FIN DE SEMAINE DE GARDE ET GARDE AUX TRAVAUX PUBLICS.....	14
ARTICLE 10	DISPONIBILITÉ HYGIÈNE DU MILIEU .....	14
ARTICLE 11	REPAS .....	15
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES .....	16
ARTICLE 13	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS.....	19
ARTICLE 14	CONGÉS SOCIAUX.....	22
ARTICLE 15	LIBÉRATION SYNDICALE.....	24
ARTICLE 16	CONGÉS SANS SOLDE.....	25
ARTICLE 17	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	26
ARTICLE 18	CONGÉS FLOTTANTS.....	33
ARTICLE 19	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL .....	35
ARTICLE 20	ANCIENNETÉ .....	40
ARTICLE 21	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE.....	41
ARTICLE 22	MESURES DISCIPLINAIRES .....	43
ARTICLE 23	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET DE MÉSENTENTE .....	44
ARTICLE 24	ARBITRAGE .....	45
ARTICLE 25	PAIE .....	45
ARTICLE 26	ASSURANCE COLLECTIVE .....	46
ARTICLE 27	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	47
ARTICLE 28	RETRAITE ET PRÉRETRAITE.....	49
ARTICLE 29	ANNEXES .....	49

<b>ARTICLE 30</b>	<b>DROITS ACQUIS .....</b>	<b>49</b>
<b>ARTICLE 31</b>	<b>PRIMES DIVERSES.....</b>	<b>49</b>
<b>ARTICLE 32</b>	<b>COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>50</b>
<b>ARTICLE 33</b>	<b>TRAVAUX À FORFAIT ET SOUS-TRAITANCE.....</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE 34</b>	<b>STATIONNEMENT.....</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE 35</b>	<b>VALIDITÉ .....</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE 36</b>	<b>DURÉE.....</b>	<b>52</b>
<b>ARTICLE 37</b>	<b>ÉVALUATION DES TÂCHES .....</b>	<b>52</b>
<b>ARTICLE 38</b>	<b>RÉGIME DE RETRAITE .....</b>	<b>54</b>
<b>ARTICLE 39</b>	<b>REÉR .....</b>	<b>55</b>
<b>ARTICLE 40</b>	<b>LOCAL SYNDICAL.....</b>	<b>55</b>
<b>ARTICLE 41</b>	<b>COURS DE PERFECTIONNEMENT .....</b>	<b>55</b>
<b>ARTICLE 42</b>	<b>TRAVAUX NON ASSUJETTIS À LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>	<b>56</b>
<b>Annexe A</b>	<b>Liste d'ancienneté – employés cols bleus permanents .....</b>	<b>58</b>
<b>Annexe B</b>	<b>Liste d'ancienneté – employés cols bleus temporaires.....</b>	<b>59</b>
<b>Annexe C</b>	<b>Liste d'ancienneté – employés cols blancs permanents .....</b>	<b>60</b>
<b>Annexe D</b>	<b>Liste d'ancienneté – employés cols blancs temporaires.....</b>	<b>61</b>
<b>Annexe E</b>	<b>Classe et affectation du personnel permanent.....</b>	<b>62</b>
<b>Annexe F</b>	<b>Classe et affectation du personnel permanent.....</b>	<b>63</b>
<b>ANNEXE « G »</b>	<b>Salaires – Cols blancs – Révision 3.....</b>	<b>64</b>
<b>ANNEXE « H »</b>	<b>Salaires – Cols bleus – Révision 2.....</b>	<b>66</b>
<b>ANNEXE « I »</b>	<b>Horaires spéciaux – lignage des rues (SAISON) .....</b>	<b>67</b>
<b>ANNEXE « J »</b>	<b>Horaires spéciaux - Lavage et balayage des rues (saison) .....</b>	<b>68</b>
<b>ANNEXE « K »</b>	<b>Procédure d'échange de temps – Hygiène du milieu.....</b>	<b>69</b>
<b>ANNEXE « L »</b>	<b>Horaire de travail pour Hygiène du milieu.....</b>	<b>70</b>
<b>ANNEXE « M »</b>	<b>Horaire des préposés au Centre sportif Benoit-Lévesque .....</b>	<b>71</b>
<b>ANNEXE « N »</b>	<b>Application de la garde aux travaux publics.....</b>	<b>72</b>
<b>ANNEXE « O »</b>	<b>Application de l'article 12.04 E) de la convention pour les agents de bâtiment .....</b>	<b>74</b>
<b>ANNEXE « P »</b>	<b>Banque 32,5/31,5 (salariés Cols blancs).....</b>	<b>75</b>
<b>ANNEXE « Q »</b>	<b>Affectations supérieures des employés cols bleus en période estivale du secteur des Travaux publics, des formations et des autres modalités d'affectation.....</b>	<b>76</b>

<b>ANNEXE « R »</b>	<b>Horaire estival des agents de bâtiment - Service d'urbanisme.</b>	<b>79</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2006-01</b>		<b>80</b>
	Village sur glace et Festival d'hiver de Roberval	80
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2006-09</b>		<b>82</b>
	Horaire variable au poste de responsable à la paie	82
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2010-03</b>		<b>83</b>
	Utilisation du tracteur-souffleur	83
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2015-07</b>		<b>85</b>
	Préposé ou préposée à la comptabilité	85
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2018-02, rév 1</b>		<b>87</b>
	Assurance collective M. [REDACTED]	87
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2018-04</b>		<b>89</b>
	Technicien en génie civil (M. [REDACTED])	89
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2020-03</b>		<b>91</b>
	Modalités particulières encadrant les horaires de travail pendant la période de pandémie liée à la maladie à coronavirus COVID-19	91
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2020-07</b>		<b>97</b>
	Modification de titre d'emploi	97
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2020-09</b>		<b>99</b>
	Affichage d'un poste temporaire régulier au département de la cour et du greffe avec possibilité de permanence	99
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2021-01</b>		<b>101</b>
	Affichage d'un poste d'adjointe administrative polyvalente	101
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2021-02</b>		<b>103</b>
	Création d'un poste permanent d'agent de bâtiment	103
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2021-03</b>		<b>105</b>
	Création du poste permanent de coordonnateur au sein du Service de l'urbanisme et nomination du titulaire	105
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2021-04</b>		<b>107</b>
	Préretraite de M. [REDACTED]	107
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2021-05</b>		<b>110</b>
	Horaire variable au poste de greffière adjointe de cour, perceptrice des amendes et agente de bureau	110
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2021-06</b>		<b>112</b>

Création d'un poste permanent d'agent(e) au développement culturel .....	112
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2021-07</b> .....	<b>114</b>
Intégration des titres d'emplois inclus au certificat d'accréditation et qui étaient non-couverts par l'ancienne convention collective.....	114
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2021-08</b> .....	<b>116</b>
Évaluation des emplois et création d'échelles salariales .....	116
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2021-09</b> .....	<b>118</b>
Modification de l'horaire de la mairie et horaire du poste d'adjointe administrative polyvalente .....	118
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2021-10</b> .....	<b>120</b>
Paiement des banques de congés accumulés .....	120

## **ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION**

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 12 novembre 1982 par le Commissaire général au Travail en matière de salaires, conditions de travail et autres questions connexes.
- 1.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un employé régi par la convention collective et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 1.03 Sauf entente contraire entre les parties, aucune personne exclue du certificat d'accréditation ne peut effectuer un travail régi par la convention. Cependant, les chefs de service et le contremaître peuvent, aux fins d'entraînement d'un nouvel employé ou lors d'une situation d'urgence, effectuer temporairement le travail dévolu à un employé.

## **ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION**

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre les parties contractantes dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

## **ARTICLE 3 DÉFINITIONS**

- 3.01 Dans la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée :
- a) Le mot « EMPLOYEUR » désigne le conseil de la Corporation municipale de la Ville de Roberval.
  - b) Le mot « CONSEIL » désigne le conseil de la Corporation municipale de la Ville de Roberval.
  - c) Les mots « CHEF DE SERVICE » désignent celui qui a été appelé par le conseil à diriger les services ou départements.
  - d) Le mot « EMPLOYÉ » désigne toute personne comprise dans l'unité de négociations, travaillant pour l'Employeur, moyennant rémunération.

- e) Le mot « SYNDICAT » désigne et comprend le Syndicat des employés municipaux de Roberval.
- f) Le mot « MAIRE » désigne le maire de la Ville de Roberval ou son représentant établi par la loi.
- g) Les mots « COL BLANC » désignent tout employé préposé à une tâche administrative pour l'Employeur.
- h) Les mots « COL BLEU » désignent tout employé préposé à la réparation ou à l'entretien des services de l'Employeur.
- i) Les lettres « CSBL » représentent le Centre sportif Benoit-Lévesque.
- j) Les mots « EMPLOYÉ PERMANENT » signifient et comprennent tout employé possédant un poste régulier à **temps plein** dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'Employeur.
- k) Les mots « EMPLOYÉ TEMPORAIRE » signifient et comprennent un employé autre que « permanent » qui travaille de façon irrégulière, soit pour surcroît temporaire de travail, soit pour des travaux communément appelés extraordinaires ou des travaux exécutés au moyen de dépenses dites capitales pourvu que ledit employé ait atteint ou non 1040 heures dans le cas d'un employé col bleu et 845 heures dans le cas d'un employé col blanc.
- l) Les mots « SALARIÉ SURNUMÉRAIRE » désignent un salarié embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier.

#### **ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL**

- 4.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention.
- 4.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature de la présente, doit comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente.
- 4.03 L'Employeur s'engage à fournir mensuellement au trésorier du Syndicat, avec la liste des cotisants, la liste des nouveaux employés engagés ainsi que copie de toute résolution ou règlement qu'il adopte touchant les employés.
- 4.04 Tout employé doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir à la retenue par l'Employeur d'une somme équivalente à la cotisation syndicale telle que fixée par le Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions

et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant. De plus, l'Employeur fournira au Syndicat le montant prélevé à l'égard de chaque employé.

- 4.05 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services intéressés, sur les tableaux fournis par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées ou autre avis du même genre.
- 4.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au **Tribunal administratif du travail (TAT)** de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociations, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent, la dépose en fiducie jusqu'à la décision du commissaire du travail ou du tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin. Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.
- 4.07 Les conseillers extérieurs du Syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de l'Employeur.
- 4.08 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a exclu de son **assemblée**. Toutefois, ledit salarié est soumis à l'article 4.04.
- 4.09 Lors de l'embauche, l'Employeur fait signer la formule d'adhésion au Syndicat et la lui retourne dans les quinze (15) jours suivants.

## **ARTICLE 5 CATÉGORIES D'EMPLOYÉS**

- 5.01 Le terme « employé permanent » signifie et comprend tout employé **possédant un poste régulier à temps plein** dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'Employeur.
- 5.02 Le terme « employé temporaire » signifie et comprend un employé autre que « permanent » inscrit sur la liste de rappel qui travaille de façon irrégulière, soit pour surcroît temporaire de travail, soit pour des travaux communément appelés extraordinaires ou des travaux exécutés au moyen de dépenses dites capitales.
- 5.03 L'employé temporaire bénéficie des clauses suivantes de la convention collective :
- 3, 4, 5, 6, 7, 8, sauf 8.01 et 8.05, 9, 11, 12 (au prorata du temps travaillé), 13 (mobiles au prorata du temps travaillé), 14.01 e) 14.02, 15, 16.04, 18 (au prorata du temps travaillé), 19, 20.02, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 29, 30, 31, 32,

33.07, 36, 37, 38, 39, 40, 41.04 (selon les modalités de la Loi 116), 42, et les annexes « B », « D », « G », « H », « I », « J », « M », « N ».

- 5.04**
- a) L'employé temporaire inscrit sur la liste d'ancienneté (annexes « B » et « D ») accumule et conserve l'ancienneté aux fins de rappel au travail et pour postuler sur un poste régulier.
  - b) Lors de l'ouverture par l'Employeur d'un poste régulier, à condition que l'employé réponde aux exigences du poste établies par l'Employeur, il pourra postuler sur ledit emploi et aura priorité d'engagement.
  - c) Il bénéficie d'une priorité d'embauche et de rappel sur tout travail qui devient disponible selon les termes de 5.02 et 5.03, **et ce, en fonction des exigences normales de la tâche.**
  - d) L'employé est rémunéré au salaire de la fonction pour chaque heure de travail selon la classe de la fonction occupée, pour un minimum de trois (3) heures de travail.
- 5.05** L'employé permanent doit compléter, à la satisfaction de la Ville, une période d'essai de six (6) mois continus, au service de l'employeur, à l'exception de ceux ayant occupé ladite fonction pendant six (6) mois consécutifs au cours des deux dernières années. Pendant la période d'essai, l'employé permanent a droit aux bénéfices de la présente convention.
- 5.06 Un employé temporaire doit avoir complété 1 040 heures dans le cas d'un employé col bleu et 845 heures dans le cas d'un employé col blanc avant de voir apparaître son nom sur la liste de rappel (annexes « B » et « D »).
- 5.07 En date de la signature de la présente convention collective, la liste de rappel (annexes « B » et « D ») des employés temporaires prévaut aux fins d'application des dispositions applicables de la convention collective prévues à l'article 5.03.
- 5.08** La liste de rappel établit l'ordre de priorité servant au rappel au travail et à la mise à pied des employés temporaires **en fonction des exigences normales de la tâche.**
- 5.09 L'embauche d'un employé temporaire ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une mise à pied, le déplacement d'un employé ou une modification des conditions de travail d'un employé permanent, ou d'empêcher de combler un poste devenu vacant, non plus de surseoir à la création d'un nouveau poste ou de limiter le nombre d'employés permanents.
- 5.10** Les étudiants engagés par l'Employeur pendant la période de vacances peuvent être affectés à tous travaux que les employés permanents effectuent

normalement. Toutefois, lorsqu'un étudiant occupe un poste de l'accréditation syndicale, il est rémunéré au salaire dudit poste. Nonobstant les dispositions du présent article, les employés temporaires dont les noms apparaissent en annexes « B » et « D » doivent être à l'emploi de la Ville avant que l'Employeur retienne les services d'étudiants.

Les étudiants affectés à la surveillance au Service des loisirs ou embauchés pour s'occuper des parcs ainsi que ceux embauchés pour opérer et alimenter les logiciels spécifiques aux travaux publics pourront l'être sans égard aux autres, à l'exception du préposé à l'horticulture et des techniciens en génie civil qui sont embauchés en même temps ou avant les étudiants embauchés à ces dits travaux.

- 5.11 Les salariés engagés en vertu de programmes gouvernementaux et dont les conditions de travail sont préétablies ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention.

Cependant, en aucun temps ces travaux ne peuvent contenir des tâches comprises dans les fonctions régies par la convention collective.

#### **5.12 Abrogé**

- 5.13 L'employé temporaire n'ayant pas complété 1040 heures dans le cas d'un employé col bleu et 845 heures dans le cas d'un employé col blanc recevra son indemnité de vacances et autres avantages sur son chèque de paie hebdomadaire selon les heures travaillées.

- 5.14 Lorsque l'Employeur procède à une nouvelle embauche, celui-ci peut reconnaître, aux fins de progression dans les échelons salariaux uniquement, l'expérience pertinente qui est en lien direct avec l'emploi postulé qu'un candidat a acquis auprès d'un autre employeur.

Si l'Employeur accorde un échelon supérieur à celui qui détient l'échelon le plus bas dans l'emploi, cet excédent est accordé à tous les autres salariés sans excéder l'échelon maximum de la classe d'emploi.

La présente disposition ne peut avoir pour effet d'accorder quelque rétroactivité que ce soit ou autre avantage que la progression salariale dans cette fonction donnée.

#### **5.15 STAGIAIRE :**

- a) Personne évoluant parmi le personnel permanent ou temporaire qui effectue des tâches comprises dans les descriptions de fonction et qui travaille sous le contrôle et la gouverne des employés affectés à ces postes.

- b) Le stagiaire doit nécessairement être reconnu aux études et réaliser son stage dans un domaine directement relié à celles-ci.
- c) L'utilisation de stagiaires ne peut restreindre l'embauche d'employés temporaires.
- d) L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, au moins deux (2) semaines avant le début du stage, les détails de la demande de stage, la durée prévue ainsi que l'employé responsable.

## **5.16 Abrogé**

## **ARTICLE 6 SALAIRES**

6.01 Les employés assujettis aux présentes reçoivent les salaires prévus aux annexes « G » (Cols blancs) et « H » (Cols bleus).

## **ARTICLE 7 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

### **7.01 EMPLOYÉS COLS BLEUS :**

- a) La semaine régulière de travail de tout employé col bleu est de quarante (40) heures réparties :

Du lundi au vendredi inclusivement de 7h à 12h et de 13h à 16h.

**Lors de l'assignation journalière des opérateurs de machinerie, au début de la journée, l'Employeur assigne en premier lieu les employés permanents titulaires d'un poste de chauffeur, par la suite, les employés permanents par ordre d'ancienneté et, finalement, les temporaires par ancienneté. (annexe « Q »)**

- b) L'horaire d'été des employés cols bleus s'établit à partir du premier lundi d'avril au dernier vendredi d'octobre et est réparti ainsi :

Du lundi au jeudi inclusivement de 7h à 12h et de 13h à 16h, le vendredi de 7h à 12h.

Pour les semaines où les employés permanents (cols bleus) sont requis de travailler durant la période d'été, une compensation de trois (3) heures est accordée à chacun des employés en contrepartie de l'élimination de la pause-café de l'après-midi pendant toute l'année afin de maintenir leur salaire à quarante (40) heures.

## 7.02 EMPLOYÉS COLS BLANCS :

- a) La semaine régulière de travail de tout employé col blanc est de trente-deux heures et demie (32 ½) réparties comme suit :

Du lundi au vendredi inclusivement de 8h30 à 12h et de 13h à 16h.

**À la mairie : les employées aux postes de caissière et de préposée aux taxes et à la perception alternent l'heure du dîner comme suit :**

**Du lundi au vendredi, en alternance une semaine sur deux :**

- Diner de 11h30 à 12h30
- Diner de 12h30 à 13h30

L'employée qui reprend à 13h30 n'a pas de pause-café en après-midi.

**Les employées reçoivent 30 minutes par jour, rémunérées ou banquées, en compensation pour le déplacement de l'heure du dîner.**

- b) L'horaire d'été des employés cols blancs s'établit à partir du premier lundi d'avril au dernier vendredi d'octobre et est réparti ainsi :

Du lundi au jeudi inclusivement de 8h à 12h et de 13h à 16h, le vendredi de 8h à 12h.

Pour les semaines où les employés permanents sont requis de travailler durant la période d'été, une compensation **d'une demi-heure (1/2 h)** est accordée à chacun des employés en contrepartie de l'élimination de la pause-café du vendredi matin pendant l'horaire d'été et de la pause-café du vendredi après-midi pour le reste de l'année afin de maintenir leur salaire à trente-deux heures et demie (32 ½).

**À la mairie : les employées aux postes de caissière et de préposée aux taxes et à la perception alternent l'heure du dîner comme suit :**

**Du lundi au jeudi, en alternance une semaine sur deux :**

- Diner de 11h30 à 12h30
- Diner de 12h30 à 13h30

L'employée qui reprend à 13h30 n'a pas de pause-café en après-midi.

Les employées reçoivent 30 minutes par jour, rémunérées ou banquées, en compensation pour le déplacement de l'heure du diner.

Le vendredi matin, la technicienne à la paie fera l'accueil en l'absence de l'adjointe administrative polyvalente.

Pour l'employée occupant le poste adjointe administrative polyvalente, l'horaire d'été se décrit comme suit :

Du lundi au jeudi de 8h à 12h et de 13h à 16h, dans les différents services.

Le vendredi de 12h à 16h, à la mairie.

#### 7.03 **HORAIRE DES PRÉPOSÉS À LA SURVEILLANCE DU COMPLEXE SPORTIF :**

L'horaire de travail pour la surveillance au complexe sportif est établi de la façon suivante :

Poste 1 :

L'horaire de travail est de 32 heures/semaine, de septembre à avril, et de 40 heures pour les mois de mai, juin, juillet et août, avec affectation aux travaux publics.

Poste 2 :

L'horaire de travail est de 30 heures/semaine, de septembre à avril, et de 40 heures pour les mois de mai, juin, juillet et août, avec affectation aux travaux publics.

Un ajout de 5 heures, de septembre à avril, sera attribué à l'un des deux postes pour l'entretien ménager de l'espace Ste-Angèle après entente sur l'horaire d'entretien.

#### 7.04 **HORAIRE DES TECHNICIENS EN GÉNIE CIVIL ET MÉCANIQUE DU BÂTIMENT :**

Les techniciens en génie civil **et en mécanique du bâtiment** travaillent sur le même horaire que les employés cols bleus.

Pour la période d'été, ceux-ci pourront être requis de travailler le vendredi après-midi. Ces heures travaillées seront rémunérées à taux régulier et demi ou reprises en temps après entente avec son supérieur immédiat lorsque ledit employé excédera quarante (40) heures de travail par semaine ou s'il s'agit d'une continuité de sa journée régulière de travail.

## **7.05 HORAIRE DES AGENTS DE BÂTIMENT :**

Les agents de bâtiment travaillent sur le même horaire que les employés cols blancs.

Pour la période d'été, ceux-ci pourront être requis de travailler le vendredi après-midi. Ces heures travaillées seront rémunérées à taux régulier et demi ou reprises en temps après entente avec son supérieur immédiat lorsque ledit employé excédera quarante (40) heures de travail par semaine ou s'il s'agit d'une continuité de sa journée régulière de travail.

**Pour la période d'été, l'horaire de travail des agents de bâtiment est décrit à l'annexe « R ».**

Pour la période d'été, l'horaire de l'agent de bâtiment pourra être d'une durée différente de la semaine normale de travail et devra être balancé sur une période de deux (2) semaines, en prolongeant le congé de fin de semaine en conséquence.

## **7.06 HORAIRE DES EMPLOYÉS DU CSBL :**

Pour les employés cols bleus du CSBL, la semaine régulière de travail des salariés régis par la présente convention est de quarante (40) heures en moyenne, réparties selon l'horaire de travail préparé et remis par l'Employeur (**voir annexe « M 1 »**).

Pour la période couverte entre le premier lundi d'avril et le dernier vendredi d'août, ces employés bénéficient de la réduction d'heures de travail prévue à l'article 7.01 b).

À partir de l'horaire régulier et jusqu'à la fin de l'horaire d'été (dernier vendredi du mois d'octobre), le supérieur fournira un nouvel horaire de travail (**annexe « M 2 »**).

Les employés cols bleus du CSBL seront affectés pour effectuer leur travail selon l'horaire suivant :

L'Employeur accorde un minimum d'heures de travail lors de la confection des glaces au début de la saison selon le tableau suivant :

Couche mince ou épaisse = 2 heures minimum

Lors d'évènements spéciaux (parties de hockey, spectacles, tournois, etc.) un employé temporaire vient agir à titre de 2e homme pour l'entretien et/ou remplacer l'employé permanent selon l'horaire établi pour ledit évènement pour une durée minimale de trois (3) heures. Si la liste de rappel est épuisée, un étudiant doit être appelé. Le taux horaire versé à cet employé est établi à 70% du salaire de l'employé permanent en plus d'une prime de soir si applicable.

Lors de la vérification des systèmes de réfrigération à l'occasion des congés fériés, l'Employeur accorde un minimum de trois (3) heures à taux régulier par présence.

Lorsque la Cité étudiante utilisera le CSBL durant l'heure du midi, l'opérateur en devoir demeurera sur place pendant l'heure du repas. Il recevra les montants et la rémunération prévus à l'article 11 de la présente convention.

En dehors des activités régulières, l'horaire de travail du CSBL sera le même que les employés cols bleus (**annexe « M 3 »**).

#### 7.07 **HORAIRES SPÉCIAUX :**

Les horaires de balayage et de lavage ainsi que de lignage de rues sont prévus aux annexes « I » et « J ».

#### 7.08 **ÉCLAIRAGE DE RUE :**

Un horaire de travail de 16h à 7h pourra être établi, après entente avec le Syndicat, pour affecter un employé à la vérification des lumières de rues.

Les heures ainsi travaillées seront reprises en congé régulier après entente avec le supérieur immédiat dans les quatre (4) semaines suivantes.

#### 7.09 **ÉQUIPE DE NUIT (HIVER)**

À l'intérieur de la période s'étendant du 15 novembre d'une année jusqu'au 15 avril de l'année suivante, un minimum de deux (2) opérateurs du Service des travaux publics peut être affecté temporairement pour le travail de nuit. Avant de modifier l'horaire de travail des employés concernés, l'Employeur les avise le vendredi précédent, **à moins d'une entente avec le Syndicat**. Les heures de travail du quart de nuit sont les suivantes : de 21h à 7h pour quatre (4) jours consécutifs. L'Employeur peut faire commencer la semaine des employés le dimanche soir ou le lundi soir. Les employés ont droit à une période de repas payée d'une durée de trente (30) minutes et à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes pendant lesquelles périodes (de repas et de repos), ils doivent demeurer en disponibilité. Le choix des opérateurs s'effectue en respectant l'ancienneté.

#### 7.10 **HORAIRE DE TRAVAIL – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- a) Dans le cas des employés dont les heures de travail se situent en dehors des heures précitées, les horaires sont déterminés après entente entre les parties.
- b) Les heures de travail des opérateurs affectés à l'hygiène du milieu, de l'horticulteur, du responsable informatique, des agents de bâtiment, **de la coordonnatrice division sport, du coordonnateur du secteur**

**touristique et de la qualité de vie, du technicien à la bibliothèque et des préposés à la surveillance du complexe sportif peuvent être modifiées au besoin, suivant les exigences de la tâche en respectant le nombre d'heures hebdomadaires.**

- c) Tous les employés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de traitement et selon les dispositions des articles 7.02 et 7.04. Toutefois, la pause-café se prend sur les lieux de travail où l'employé est affecté dans la mesure où il y a un endroit convenable. De plus, lorsqu'un employé doit prendre sa pause-café et qu'il est au travail à l'extérieur du périmètre urbain, celui-ci doit prendre sa pause en évitant tout déplacement injustifié en regard de facilités existantes.
- d) L'Employeur accorde à ses employés permanents une garantie de travail pendant une période de douze (12) mois par année de calendrier.
- e) Cette garantie de travail est rattachée à une polyvalence complète des tâches à être effectuées par le personnel syndiqué.
- f) Cette polyvalence doit se retrouver plus particulièrement auprès du personnel des travaux publics, entre les mois de novembre et de mai.
- g) Par ailleurs, les employés cols bleus du CSBL peuvent être appelés à compléter leur période de travail au département des travaux publics ou des loisirs de la Ville de Roberval.

## **7.11 TÉLÉTRAVAIL**

**L'Employeur peut autoriser occasionnellement un salarié à effectuer du télétravail au lieu du travail en présence physique, pour des besoins spécifiques ou à des fins particulières. Cet horaire de travail sera variable.**

## **7.12 DÉNEIGEMENT HIVERNAL**

**Les employés cols bleus permanents du département des travaux publics affectés au déneigement pour la période comprise entre le 15 novembre et le 15 avril, excluant la période des Fêtes, offrent une disponibilité à l'Employeur en dehors des heures régulières de travail. Il est entendu que ces périodes de disponibilité sont non rémunérées par l'Employeur. Lors de la période des Fêtes, les employés reçoivent la prime prévue à l'article 31.04.**

**Pendant ces périodes de disponibilité, l'Employeur rappelle au travail les employés requis de se présenter au travail en fonction de ses besoins conformément à la clause 8.05, sauf si l'employé a avisé l'Employeur de son indisponibilité.**

## **ARTICLE 8 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

8.01 Sauf en cas de dispositions spécifiques dans la présente convention, tout travail exécuté en dehors de la journée régulière de travail, tel que défini à l'article précédent, est considéré comme travail supplémentaire.

8.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) Au taux de salaire horaire et demi de l'employé concerné pour toutes les heures de travail effectuées en sus de la journée régulière de travail spécifiée à l'article 7 qui précède.
- b) Au taux de salaire horaire et demi de l'employé concerné pour tout travail exécuté au cours de l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés énumérés à l'article 13 de la présente et ce, en plus de la fête payée.
- c) Tout travail supplémentaire sera payé selon le temps fait.
- d) Les employés temporaires ne recevront aucune indemnité en temps supplémentaire s'ils n'ont pas atteint 40 heures durant leur semaine de travail pour les employés cols bleus et 32.5 heures pour les employés cols blancs, sauf si un employé col bleu et/ou col blanc doit effectuer des heures de travail en sus de sa journée régulière de travail (articles 7.01 et 7.02).

8.03 Aux fins d'application des dispositions de l'alinéa 8.02 précité, le calcul de travail supplémentaire est basé sur le salaire horaire de chaque employé concerné.

8.04 Pour les employés permanents, sauf exception, tout travail effectué sans continuité avec la journée régulière de travail ou la semaine régulière est rémunéré selon les taux prévus en 8.02 avec un minimum garanti de trois (3) heures audit taux. L'employé retourne chez lui lorsque le travail pour lequel il a été requis est terminé.

8.05 a) Tout travail à être exécuté en surplus de la journée ou de la semaine régulière de travail doit être offert prioritairement aux employés permanents.

Le travail supplémentaire est réparti équitablement entre les employés permanents, sauf pour la réparation de bris d'aqueduc.

**Le travail à temps supplémentaire effectué par les employés en continuité de leur journée régulière est exclu de la répartition.**

b) À cet effet, l'Employeur s'engage à afficher tous les mois, le temps supplémentaire effectué par les employés.

- c) La répartition équitable du temps supplémentaire s'effectue sur une base annuelle comptabilisée vers le 15 décembre.
- d) **Pour le travail supplémentaire, en excluant les urgences, le temps supplémentaire sera effectué par l'équipe de travail en place qui doit poursuivre en continuité de la journée régulière de travail. Les travaux considérés comme étant des urgences sont :**
- **Signalisation**
  - **Ouverture/fermeture boîte de service**
  - **Refoulement d'égout**
  - **Nids de poule**
  - **Eaux gelées**
  - **Puissard gelées**
- \*\*\*Tout autres travaux peuvent être ajoutés à cette liste si les deux parties acceptent**
- 8.06 La répartition du temps supplémentaire des employés cols blancs s'effectue équitablement parmi les employés occupant la même fonction dans un même service.
- 8.07 a) Lorsqu'un employé travaille en plus des heures indiquées à l'article 7, il aura droit de recevoir, à son choix, paiement du temps supplémentaire en argent ou en congé(s) équivalent(s) jusqu'à un maximum de cent vingt (120) heures par année. Une fois ce nombre d'heures atteint, il ne pourra y avoir d'autre cumul d'heures avant le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année.
- b) Nonobstant ce qui précède, un employé qui a plus de 55 ans d'âge et qui désire se prévaloir de l'article 28 peut accumuler le temps supplémentaire sans limite ainsi que les congés flottants et les congés mobiles, lesquels seront payés la dernière année de préretraite, en plus des heures régulières travaillées cette année.
- 8.08 Ces jours de congé seront pris après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif majeur. De plus, cette banque de congés devra être utilisée au cours de l'année de convention et les congés non utilisés au 31 octobre seront monnayés.
- 8.09 Pour les heures supplémentaires, le calcul de la rémunération se fait selon la clause 8.03.
- 8.10 Le temps de déplacement, excluant les périodes d'attente, pour les activités de formation en dehors des heures régulières sera rémunéré au taux simple.
- 8.11 Lorsque l'employé désire accumuler en heures compensées du temps supplémentaire effectué dans une classe d'emploi différente de la sienne, ces dites heures doivent être ramenées à son taux de base. Ainsi, les heures compensées reprises ou monnayées le seront aussi à son taux de base.

## **ARTICLE 9 FIN DE SEMAINE DE GARDE ET GARDE AUX TRAVAUX PUBLICS**

9.01 En complément de la garde effectuée par les employés cadres aux travaux publics, la procédure et les conditions suivantes s'appliquent aux employés : (annexe « N »):

- a) Un horaire de garde est établi à cette fin. Il s'étend du vendredi 16h au vendredi suivant à 7h.
- b) La première semaine de mai, l'Employeur offre aux employés permanents du Service des travaux publics, intéressés aptes à assumer cette responsabilité, la possibilité d'effectuer la garde. Une rotation est établie entre ces employés.
- c) En compensation, l'Employeur accorde auxdits employés douze (12) heures de congé lors d'une fin de semaine de deux (2) jours et une journée de congé supplémentaire lors d'une fin de semaine de trois (3) jours. (annexe « N »).

Le temps de garde est comptabilisé selon la méthode décrite à l'article 8.11. Le solde non utilisé est comptabilisé le 31 mars suivant au taux en vigueur et payé le 1<sup>er</sup> mai.

Advenant un appel d'urgence entre 12h et 16h le vendredi après-midi, l'employé s'engage à ne pas réclamer de temps supplémentaire.

Advenant que ledit employé doive faire appel à un employé ou plus pour une réparation quelconque, il bénéficiera, en plus de sa journée de congé, de la rémunération prévue à la convention collective. Le lundi matin, ledit employé devra faire rapport au surintendant de ce qui s'est passé durant la période.

## **ARTICLE 10 DISPONIBILITÉ HYGIÈNE DU MILIEU**

10.01 Le nombre d'heures de disponibilité, consécutives ou non, à fournir par les opérateurs permanents à l'emploi du département de l'hygiène du milieu de la Ville de Roberval dépend du nombre de ces opérateurs en poste.

10.02 La charge de travail sera répartie également entre chacun et pourra équivaloir à 17,33 semaines, à raison de 112 heures/semaine (ou 16 heures/jour).

10.03 Lesdites heures seront payées à raison de **quinze** pour cent (**15 %**) du taux horaire de base dudit opérateur, soit 112 heures x **15 %** = **16,80** heures par période de garde.

- 10.04 Les heures de disponibilité peuvent être reportées (jusqu'à un maximum de 120 heures) par année, selon ce qui est prévu à l'article 8.07 a) et 8.08 lorsqu'il y a trois (3) opérateurs permanents ou plus en poste.
- 10.05 Les appels d'urgence seront payés au taux horaire régulier avec un minimum de trois (3) heures par appel.
- Ces appels devront être compris entre 16h et 7h & 12h et 13h.
- 10.06 L'horaire de travail des opérateurs du département de l'hygiène du milieu est sur une base de quarante (40) heures par semaine, réparties sur sept (7) jours, suivant l'horaire de travail établi en annexe. Cet horaire pourra être modifié en tout temps selon les besoins du service et avec entente entre les parties.
- 10.07 Il est possible pour les opérateurs de s'échanger du temps de garde ou de travail entre eux, après avoir reçu l'approbation du supérieur immédiat ou son représentant selon la procédure établie. (annexe « K »)
- 10.08 Le temps supplémentaire effectué en dehors des appels d'urgence par l'opérateur de garde sera rémunéré sur la base de l'article 8.04.

## **ARTICLE 11 REPAS**

- 11.01 Lorsque l'employé est requis de travailler pendant sa période de repas, il aura droit au paiement du temps supplémentaire durant cette période.
- 11.02 L'employé bénéficiera, à cette occasion, d'une période de trente (30) minutes payées pour prendre son repas, lequel lui sera remboursé au montant de :

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
1 <sup>er</sup> novembre	<b>15,96 \$</b>	<b>16,28 \$</b>	<b>16,61 \$</b>	<b>16,94 \$</b>	<b>17,32 \$</b>

L'heure normale des repas est fixée à :

Déjeuner : 6h à 7h  
 Dîner : 12h à 13h  
 Souper : 17h à 18h

**À la mairie, l'heure du dîner est de 11h30 à 12h30 et de 12h30 à 13h30 pour les postes de caissière et de préposée aux taxes et à la perception.**

- 11.03 L'employé requis d'effectuer du travail en temps supplémentaire a droit après quatre (4) heures de travail en continu, à une période payée de trente (30)

minutes pour prendre un repas, lequel lui sera remboursé selon le tableau précédent.

La période de prise du repas de 30 minutes n'est pas incluse dans la période de quatre (4) heures de travail.

Si l'employé le désire, l'Employeur apportera le repas sur le lieu de travail, et ce, au choix de chacun des employés (même restaurant ou à la maison).

11.04 Ces allocations sont payables sans présentation de reçus.

## **ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES**

- 12.01
- a) Tout employé a droit, s'il n'a pas un an de service continu pour l'Employeur, à des vacances annuelles continues payées d'une durée minimum d'autant de jours ouvrables qu'il a de mois de calendrier de service continu pour l'Employeur, mais d'un maximum de dix (10) jours.
  - b) Tout employé permanent ou temporaire a droit, au cours de chaque année, à deux (2) semaines de calendrier (10 jours ouvrables) de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une année de service pour l'Employeur.
  - c) Tout employé permanent ou temporaire a droit, au cours de chaque année, à trois (3) semaines de calendrier (15 jours ouvrables) de vacances payées après deux (2) ans de service, à raison de 6 % du salaire.
  - d) Tout employé permanent ou temporaire a droit, au cours de chaque année, à quatre (4) semaines de calendrier (20 jours ouvrables) de vacances payées, pourvu qu'il ait complété quatre (4) années de service pour l'Employeur, à raison de 8 % du salaire.
  - e) Tout employé permanent ou temporaire a droit, au cours de chaque année, à cinq (5) semaines de calendrier (25 jours ouvrables) de vacances payées, pourvu qu'il ait complété dix (10) années de service pour l'Employeur, à raison de 10 % du salaire.
  - f) Tout employé permanent ou temporaire a droit, au cours de chaque année, à six (6) semaines de calendrier (30 jours ouvrables) de vacances payées, pourvu qu'il ait complété vingt (20) années de service pour l'Employeur, à raison de 12 % du salaire.
  - g) À compter de vingt-sept (27) années de service ou soixante (60) ans d'âge, l'employé permanent a droit à une (1) journée additionnelle de vacances par année.

- h) Advenant qu'un jour férié prévu à la présente convention arrive en même temps que la période de prise de vacances, l'employé aura le choix de prendre ce congé le vendredi précédent sa période de vacances ou le lundi suivant sa période de vacances. Toutefois, l'employé devra préciser obligatoirement son choix lors de l'affichage prévu en 12.04.

#### 12.02 Période de service donnant droit aux vacances

- a) La période de service donnant droit aux vacances s'établit du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.
- b) Les absences prévues aux présentes ou celles autrement autorisées par l'Employeur n'interrompent pas le service quant à la computation des vacances à l'exception du congé sans solde. Cependant, l'employé absent pour une période excédant douze (12) mois n'accumule que la durée des vacances normales de la première année d'absence.
- c) À l'année transitoire correspondant à l'augmentation du nombre de semaines de vacances, l'employé se verra reconnaître l'ancienneté au 31 décembre. Cet article s'applique exclusivement aux fins de calcul donnant droit aux vacances annuelles lors de l'année transitoire.

#### 12.03 **RÉMUNÉRATION DES VACANCES**

- a) La rémunération des vacances est calculée sur la base du salaire global gagné durant la période prévue en 12.02 au pourcentage prévu en 12.01 du présent article. Advenant le cas où l'employé a effectué du temps supplémentaire ou a travaillé à un poste supérieur pendant la période de référence pour le calcul des vacances, l'employé reçoit une rémunération supérieure à son salaire régulier pour la durée de vacances.
- b) Cette rémunération ne doit pas être moindre que le salaire régulier en vigueur au moment de la prise des vacances par l'employé.
- c) Cette rémunération est payable à l'employé le jour où il reçoit sa paie régulière.

#### 12.04 **PÉRIODE DE PRISE DE VACANCES**

- a) Chaque période de vacances est prise en semaines et en jours consécutifs ou non au choix de l'employé et selon les exigences du travail, dans les douze (12) mois de la date à laquelle le droit à de telles vacances est acquis.
- b) L'Employeur, le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, mettra sur le tableau d'affichage une liste des employés et ceux-ci inscriront les dates qu'ils désirent réserver pour leurs vacances avant le 15 avril.

- c) L'Employeur affiche au plus tard le 1<sup>er</sup> mai le tableau de vacances approuvé.
- d) Cependant, l'employé a toujours droit, s'il le désire, de prendre trois (3) semaines de vacances consécutives durant la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année. Par ailleurs, pendant cette même période, une (1) semaine additionnelle pourra être prise aux conditions suivantes :
  - 1. que cette semaine additionnelle ne soit pas consécutive aux trois (3) premières semaines;
  - 2. que les services du département concerné ne soient pas perturbés dans leurs opérations;
  - 3. qu'un maximum de trois (3) employés d'un même département se retrouvent en vacances simultanément;
  - 4. Pour les employés des travaux publics, quatre (4) employés peuvent prendre leurs vacances simultanément.

De plus, après entente avec l'Employeur, il pourrait y avoir une ou des semaine(s) additionnelle(s) suivant la disponibilité du service. Du 1<sup>er</sup> octobre au 30 avril, l'employé pourra prendre la balance de ses vacances. Pour effectuer une telle entente, l'employé doit s'adresser, par écrit, à son supérieur immédiat. En cas de mésentente, l'employé pourra, s'il le désire, porter sa requête au CRT qui rendra une décision finale après consultation avec le Conseil dans un délai en accord avec 12.04 g).

- e) Suite au calcul des écarts dus entre le salaire régulier et les montants dus pour les semaines de vacances calculés sur le salaire global gagné, l'Employeur verse l'écart monétaire en même temps que l'inscription des banques de vacances chaque année.
- f) Si deux (2) employés ou plus désirent prendre leurs vacances au même moment, celui qui a le plus d'ancienneté aura la préférence pour le choix de la période en question.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas dans les cas de prise de vacances à la journée, auquel cas la priorité sera accordée à celui qui en fait la demande en premier.

- g) L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant le début de la période choisie pour ses vacances peut les prendre à une autre date, après entente avec le supérieur immédiat.
- h) L'employé a le droit de connaître au moins un mois à l'avance la période de ses vacances.

- i) Dans l'éventualité où une personne en vacances, à cause de maladie ou accidents, devient admissible au régime d'invalidité, celle-ci interrompt ses vacances et peut les reporter à une autre date après entente avec son supérieur immédiat.

#### 12.05 **VACANCES OBLIGATOIRES**

Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les vacances annuelles prescrites par cet article à l'exception des employés temporaires se prévalant de l'article 5.14. L'employé doit faire part à l'Employeur de son choix de vacances avant le 1<sup>er</sup> mai sans quoi, celui-ci pourra le faire à sa place.

#### 12.06 **AVANTAGES ADDITIONNELS**

Durant le congé d'un employé, l'Employeur doit continuer à lui procurer les avantages auxquels il a droit, tels que la contribution à une police d'assurance collective, les soins médicaux, etc.

12.07 L'Employeur paie les jours de vacances accumulés selon la proportion à laquelle l'employé a droit s'il quitte ou à ses ayants droit, s'il décède.

12.08 Aux fins de calcul de vacances, le service effectué à titre d'employé temporaire s'ajoute à celui effectué à titre d'employé permanent.

12.09 Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, les vacances doivent être prises sauf pour des raisons exceptionnelles.

12.10 Pendant la période d'horaire d'été, lorsqu'un employé col bleu permanent prend une semaine de congé, à l'exception des employés de l'hygiène du milieu, on déduit trente-neuf (39) heures de sa banque de vacances et l'Employeur accorde une (1) heure à temps régulier. Lorsqu'un employé col bleu permanent prend une journée de congé, on déduit de huit (8) de sa banque et l'Employeur accorde une demi-heure (0,5 h) à taux régulier. Si l'employé col bleu permanent prend le vendredi avant-midi de congé, on déduit cinq (5) heures de sa banque et l'Employeur accorde une (1) heure à taux régulier. Si l'employé prend plus d'une journée de congé, on déduit 8,5 heures de sa banque.

### **ARTICLE 13 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS**

13.01 a) Tout employé assujéti aux présentes bénéficie d'un jour de fête chômé et payé sans perte de traitement dans tous les cas suivants :

La Veille du Jour de l'An

Le Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Le Vendredi saint  
Le lundi de Pâques  
Le 1<sup>er</sup> mai  
La journée des patriotes  
La fête nationale  
La fête du Canada  
Le 1<sup>er</sup> lundi de septembre  
L'Action de grâce  
La Veille de Noël  
Le Jour de Noël  
Le lendemain de Noël

- b) Les employés cols blancs bénéficient de deux (2) jours de congés additionnels payés pendant la période du 26 décembre au 1<sup>er</sup> janvier.

Dans le cas des employés aux travaux publics, les deux (2) jours de congé additionnels payés sont pris de la façon suivante :

50 % des employés sont en disponibilité la semaine de Noël et l'autre 50 % la semaine du Jour de l'An. L'ancienneté est le facteur déterminant pour le choix de la semaine.

- 13.02**
- a) De plus, tout employé bénéficie de quatre (4) jours de congé mobiles par année de convention qu'il prend à un moment qu'il détermine après entente avec l'Employeur durant l'année.
- b) Le paiement d'un congé mobile est calculé à partir du taux horaire le plus fréquemment payé dans la période de paie où cedit congé est pris.
- c) Les employés ayant des congés mobiles à leur crédit pourront se faire payer ceux-ci à **100%**. Le versement des soldes de congé mobile s'effectue le ou vers le 15 janvier de chaque année pour les employés permanents, et le ou vers le 1<sup>er</sup> juillet pour les employés temporaires.

**13.03** Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, celui-ci est pris de la façon suivante :

- Si c'est un samedi, il est devancé au vendredi.
- Si c'est un dimanche, il est reporté au lundi.

Pour les employés cols bleus sur un horaire en rotation, si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche ou durant l'horaire de travail d'un employé, celui-ci est reporté à une autre date au choix du salarié après entente avec l'Employeur suivant les exigences du service.

**13.04** L'employé temporaire a droit aux jours de fête chômés et payés mentionnés à l'article précédent pourvu qu'il ait travaillé au moins trois (3) jours (19,5 heures) pour l'employé col blanc et trois (3) jours (24 heures) pour l'employé col bleu dans la même période de paie dudit congé férié à la condition qu'il ait été

disponible à l'emploi pendant les trente (30) jours précédant le jour férié et chômé.

**L'employé temporaire a droit aux jours de fête chômés et payés de la Veille du Jour de l'An, le Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, la Veille de Noël, le Jour de Noël et le lendemain de Noël s'il répond aux deux conditions suivantes :**

- 1. Il était disponible à l'emploi pendant les trente (30) jours précédant le jour férié et chômé;**
- 2. Il a travaillé au moins trois (3) jours (19,5 heures) pour l'employé col blanc ou trois (3) jours (24 heures) pour l'employé col bleu dans les périodes suivantes : la période de paie précédant le congé férié ou la période de paie dudit congé férié ou la période de paie suivant le congé férié.**

La modalité de paiement du congé est déterminée selon le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail.

Le paiement d'un congé férié est calculé à partir du taux horaire le plus fréquemment payé dans la période de paie.

Aux fins d'application du présent article, une journée travaillée ne pourra être compensée par une banque de congé de quelque nature que ce soit ni par une journée de vacance pour les heures de travail effectivement travaillées.

- 13.05 L'employé permanent en affectation temporaire, consécutivement ou précédemment à la survenance d'un congé, sur un poste autre que celui qu'il détient régulièrement reçoit le paiement de celui-ci au taux du salaire de ce poste, pourvu que celui-ci soit supérieur à son taux régulier.

Cependant, ce congé doit survenir dans la même période de paie.

- 13.06 Lorsqu'un congé survient durant la période de l'horaire d'été, celui-ci est toujours payé selon le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail pour ce jour.

- 13.07 Un jour de fête qui survient un vendredi durant la période de l'horaire d'été est observé en partie ce même jour et le jour précédent pour le reste.

- 13.08 L'employé permanent qui occupe un horaire irrégulier occasionne un calcul des congés fériés basé sur les heures réellement effectuées.**

**En conséquence, le nombre d'heures réellement effectuées au travail permettra d'établir le calcul des congés fériés.**

**Le nombre d'heures fériées calculées tient compte d'une année complète, soit du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de chaque année.**

## **ARTICLE 14      CONGÉS SOCIAUX**

**14.01** Tout employé permanent bénéficie, à compter de l'événement ou de la connaissance, d'un congé sans perte de salaire ni des autres avantages suivant les modalités prévues ci-après à raison d'un maximum de dix (10) jours ouvrables annuellement.

Ces jours, s'il y a lieu, sont pris consécutivement.

a) **MARIAGE :**

1. Mariage de l'employé : cinq (5) jours ouvrables.
2. Mariage du père, mère, fils, fille, sœur, frère, beau-père, beau-frère, belle-sœur de l'employé : le jour de l'événement.
3. Lorsque l'employé est demandé comme témoin à un mariage : un (1) jour ouvrable : le jour de l'événement.

b) Aux fins du présent article, le mot « conjoint » signifie :

**Personne :**

1. Qui est liée par un mariage ou une union civile et qui cohabite; ou
2. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant; ou
3. De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

c) **DÉCÈS :**

1. Conjoint ou enfant, **enfant d'un conjoint, enfant à naître ou petits-enfants** : sept (7) jours ouvrables.
2. Père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère : quatre (4) jours ouvrables.
3. Grands-parents (ainsi que ceux du conjoint), petits-enfants, bru, gendre, beau-frère, belle-sœur : trois (3) jours ouvrables.
4. Lors du décès d'un parent, non cité précédemment, qui vivait dans son foyer ou lorsqu'il a charge des funérailles : trois (3) jours ouvrables.

Si des funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, celui-ci bénéficie d'un jour additionnel.

- d) Deux (2) journées de congé sont accordées à l'employé permanent à son choix, soit à l'occasion de la naissance, de l'adoption, de l'enregistrement ou du baptême de son enfant.

Nonobstant le paragraphe ci-dessus, dans le cas d'un employé temporaire, ce dernier devra avoir accumulé 60 jours de service continu.

- e) Une journée d'absence sans perte de salaire est accordée à l'employé, une fois l'an, pour son déménagement à la condition que cette journée soit un jour ouvrable dans son horaire régulier.
- f) L'ordination d'un frère ou d'un fils, la prononciation des vœux d'un enfant, frère ou sœur, le jour de la cérémonie : un (1) jour (le jour de l'événement).

**14.02** Tout employé inscrit sur la liste de rappel des employés temporaires (annexes « B » et « D ») ou éligible à y être inscrit, à condition qu'il soit au travail, bénéficie, à compter de l'événement ou de la connaissance, d'un congé sans perte de salaire ni des autres avantages suivant les modalités prévues ci-après, à raison d'un maximum de dix (10) jours ouvrables annuellement. Ces jours, s'il y a lieu, sont pris consécutivement.

a) **MARIAGE :**

1. Mariage de l'employé : cinq (5) jours ouvrables.

- b) Aux fins du présent article, le mot "conjoint" signifie :

**Personne :**

1. Qui est liée par un mariage ou une union civile et qui cohabite; ou
2. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant; ou
3. De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

c) **DÉCÈS :**

1. Conjoint ou enfant, **enfant d'un conjoint, enfant à naître ou petits-enfants** : sept (7) jours ouvrables.
2. Père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère : quatre (4) jours ouvrables.

3. Grands-parents (ainsi que ceux du conjoint), petits-enfants, bru, gendre, beau-frère, belle-sœur : trois (3) jours ouvrables.
4. **Lors du décès d'une personne proche, l'employé temporaire qui n'a pas encore atteint les 1040 heures dans le cas d'un employé col bleu ou 845 heures dans le cas d'un employé col blanc, ou 6 mois de service continu peut s'absenter sans solde et sans perte d'ancienneté. L'Employeur peut exiger des pièces justificatives.**
5. **Lors d'une quarantaine exigée par la Santé publique, l'employé temporaire qui n'a pas encore atteint les 1040 heures dans le cas d'un employé col bleu ou 845 heures dans le cas d'un employé col blanc, ou 6 mois de service continu peut s'absenter sans solde et sans perte d'ancienneté.**

Si des funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, celui-ci bénéficie d'un jour additionnel.

Le paiement d'un congé social est calculé à partir du taux horaire le plus fréquemment payé dans la semaine de paie.

- 14.03 Dans le cas où un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, il ne doit subir aucune perte de salaire régulier, ni d'aucun autre avantage pendant qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, l'employé doit remettre à l'Employeur les sommes perçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.

## **ARTICLE 15 LIBÉRATION SYNDICALE**

- 15.01 a) **À l'occasion de la préparation et de la négociation d'une convention collective avec les représentants de l'Employeur, trois (3) membres du Syndicat désignés dont la présence est nécessaire, peuvent, sous réserve de l'accord de la Direction générale, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise. Le syndicat doit aviser l'Employeur, dans la mesure du possible, cinq (5) jours à l'avance, et ce dernier ne peut refuser à moins d'une circonstance exceptionnelle.**
- b) **Pour l'audition des griefs en arbitrage, d'une audience en CNESST ou devant un tribunal, un (1) membre du Syndicat et le plaignant peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise.**

- c) Lors d'enquête ou de dépôt de griefs, deux (2) personnes peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour la période de temps requise.

**L'Employeur maintient les conditions de travail et la rémunération des salariés alors absents.**

- 15.02 Deux (2) membres du Syndicat qui ont été dûment accrédités pour représenter le Syndicat lors d'activités syndicales peuvent s'absenter à cette fin après avoir avisé la Direction générale, dans la mesure du possible, cinq (5) jours à l'avance, sans perte de salaire, sur production d'un certificat à cet effet.

Cependant, ce ou ces congés ne peuvent dépasser vingt-et-un (21) jours ouvrables par an, avec possibilité d'en déplacer sept (7) d'une année paire à une année impaire, pour la totalité des jours pris par ces deux (2) représentants.

Les autres membres qui désireraient, aux frais du Syndicat (incluant les salaires) suivre des cours d'éducation syndicale ou participer à d'autres activités syndicales pourront être libérés après entente avec l'Employeur.

- 15.03 Après demande au directeur général ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.
- 15.04 Pour toutes les libérations syndicales sans solde, l'Employeur paie à l'employé les heures de libération et réclame, par la suite, la somme au Syndicat.

**ARTICLE 16 CONGÉS SANS SOLDE**

- 16.01 Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans solde à tout employé élu ou nommé à un poste syndical pour le Syndicat canadien de la fonction publique ou pour l'un ou l'autre des organismes suivants : FTQ, SCFP-Québec, CPSM, pour la durée de son mandat ou de son renouvellement.

À son retour, l'employé reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent.

- 16.02 Un congé sans traitement d'une durée minimale d'un (1) mois et maximale d'un (1) an peut être accordé à tout salarié permanent en faisant la demande par période de douze (12) mois de travail continu.

**L'Employeur peut autoriser le congé sans traitement d'un employé temporaire. Toutefois, l'Employeur avise l'employé temporaire que ce**

**congé peut être annulé avec un avis de deux(2) semaines si un employé permanent veut se voir autoriser cette absence.**

Cependant, pour un service en particulier, l'Employeur n'est pas tenue d'accepter une telle demande qui aurait pour effet de nuire au bon fonctionnement du service.

16.03 Au cours de ce congé, l'employé conserve son ancienneté. Il peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances, pourvu qu'il soit possible de l'assurer. À son retour, l'employé reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent. Toutefois, le cumul des congés maladies et mobiles cesse pendant la période d'absence de l'employé.

16.04 Un congé sans traitement d'une durée minimale d'un (1) mois et maximale d'un (1) an peut être accordé à tout employé temporaire inscrit sur la liste de rappel annexes « B » et « D » en faisant la demande par période de douze (12) mois de travail continu.

Cependant, pour un service en particulier, l'Employeur n'est pas tenue d'accepter une telle demande qui aurait pour effet de nuire au bon fonctionnement du service.

16.05 Pendant la période de congé sans solde, les heures de vacances, des fériés, flottants et mobiles sont réduites proportionnellement à l'absence sans solde.

## **ARTICLE 17 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

17.01 **Définition :**

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée, et d'autre part, une période de congé.

17.02 **Durée du régime :**

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre(4) ans ou de cinq (5) ans, à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j et k du paragraphe 17.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

17.03 **Durée du congé :**

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 17.06.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 23 et 24 de la convention collective.

#### 17.04 **Conditions d'obtention :**

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être détentrice d'un poste;
- b) avoir complété deux(2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant :
  - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
  - la durée du congé;
  - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Employeur sous forme d'un contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime;

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat;
- e) envoyer copie conforme de la demande au Syndicat.

#### 17.05 **Retour :**

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de déplacement et/ou mise à pied prévues au paragraphe 20.09 de la convention collective.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

#### 17.06 **Modalités d'application :**

a) **Salaires :**

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU RÉGIME				
DURÉE DU CONGÉ	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75,0 %	83,34 %	87,5 %	90,0 %
7 mois	70,8 %	80,53 %	85,4 %	88,32 %
8 mois	N/A	77,76 %	83,32 %	86,6 %
9 mois	N/A	75,0 %	81,25 %	85,0 %
10 mois	N/A	72,2 %	79,15 %	83,32 %
11 mois	N/A	N/A	77,07 %	81,66 %
12 mois	N/A	N/A	75,0 %	80,0 %

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

b) **Régime de retraite :**

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'alinéa a) du paragraphe 17.06.

c) **Ancienneté :**

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) **Vacances annuelles :**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 17.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de ses vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) **Congé flottant :**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé flottants.

Pendant la durée du régime, les jours de congé flottants utilisés ou non, sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 17.06.

f) **Assurance-salaire :**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° Si une maladie survient au cours du congé, celle-ci suspend le congé jusqu'à sa guérison.

Après la consolidation de sa maladie, le congé peut être prolongé de la durée non utilisée de celui-ci.

2° Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire du pourcentage prévu au contrat de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 17.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu de l'article 26 de la convention.

- Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la

personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 26 de la convention collective, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article de la convention collective. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.
- Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3° Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire du pourcentage prévu au contrat de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 17.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de l'article 26 de la présente convention. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4° Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'article 20 de la présente convention, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

**g) Congé ou absence sans solde :**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde de un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu à l'article 15 de la convention collective, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) s'appliquent.

**h) Congés avec solde :**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 17.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

**i) Congé de maternité :**

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de trente (30) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

**j) Retrait préventif :**

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

**k) Perfectionnement :**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son congé.

**l) Mise à pied :**

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa m) ne s'appliquent pas.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

m) **Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de 7 ans :**

1. Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
2. Si le congé est en cours et si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée : si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'Employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu au règlement du fonds de pension.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des conditions retenues sur le salaire.

n) **Bris de contrat pour raison de décès :**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent.

Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

o) **Renvoi :**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

p) **Régime d'assurance collective :**

Durant le congé, l'employé bénéficie du même programme d'assurance et les primes sont payées de la même manière.

17.07 L'Employeur n'est pas tenue d'accepter un nombre minimal de demandes de participation au régime de congé à traitement différé.

Sous réserve de difficultés de fonctionnement de l'administration, l'Employeur est tenue d'accepter une demande de participation au régime de congé à traitement différé. Cependant, pour un service en particulier, l'Employeur n'est pas tenue d'accepter une demande de participation au régime qui aurait pour effet de nuire au bon fonctionnement du service.

Lorsque l'Employeur doit choisir parmi les demandes de participation au régime de congé à traitement différé de plusieurs employés(es), les demandes sont acceptées par ordre d'ancienneté.

Lorsque l'Employeur accepte une demande de participation au régime de congé à traitement différé, il signifie son accord par écrit à l'employé avec copie transmise simultanément au Syndicat.

## **ARTICLE 18 CONGÉS FLOTTANTS**

18.01 Il est accordé à tout employé un crédit cumulatif d'une journée et quart (1 ¼) par mois ouvrable de congé flottant payé à son taux horaire régulier. Le solde des congés flottants est payé à raison de **cent** pour cent (**100 %**) dans la semaine du 15 décembre de chaque année pour les permanents présents au travail et le ou vers le 1<sup>er</sup> août pour les employés temporaires au taux en vigueur le 31 octobre de l'année précédente.

Pour les employés permanents étant en congé maladie et bénéficiant des prestations d'assurance-emploi pour maladie au 15 de décembre, le paiement du solde des congés flottants s'effectuera à leur retour au travail.

18.02 L'Employeur paie à l'employé absent pour cause de maladie autre qu'un accident de travail ou dans le but de prendre soin d'un membre malade qui fait partie de la famille immédiate (conjoint-e., enfant), le salaire qu'il perd jusqu'à la limite des congés flottants qu'il a accumulés à son crédit. Les congés flottants ainsi payés à un employé sont déduits du montant total qu'il a accumulé jusque-là.

18.03 Un (1) mois entier de service signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé, l'absence en maladie ou toute autre absence autorisée par l'Employeur n'interrompent pas le service continu à l'exception d'un congé sans solde.

18.04 Les dispositions mentionnées aux alinéas précédents ne s'appliquent pas, cependant, dans le cas de blessures reçues ou de la maladie contractée dans

l'exercice des fonctions de l'employé. L'Employeur doit alors payer le salaire en entier pour la période d'absence du travail moins l'indemnité reçue par l'employé, soit en vertu de la loi de la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail, soit en vertu du plan d'assurance collective pour lequel l'Employeur contribue avec les employés jusqu'à la limite des congés flottants accumulés par chacun.

- 18.05 L'Employeur peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. Le médecin décide si l'absence de l'employé est motivée, si les blessures reçues ou la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions, et il détermine la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail.
- 18.06 L'employé a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix unanime des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par l'employé concerné.
- 18.07 L'Employeur pourra exiger un certificat médical après trois (3) jours consécutifs de maladie où ledit congé est pris.
- 18.08 Lorsqu'un employé prend un congé flottant, le taux horaire utilisé est celui le plus fréquemment payé dans la semaine du congé.
- 18.09 Lorsque la banque de congés flottants est remboursée à l'employé, une première fois, l'Employeur utilise le taux auquel la banque a été constituée.
- De plus, un employé qui possède dix (10) ans et plus d'ancienneté à l'emploi de la Ville de Roberval et qui a 54 ans d'âge peut, s'il le demande, accumuler jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) jours de congé flottants, et ce, durant les cinq (5) dernières années de service.
- Le paiement de ces congés accumulés s'effectue une semaine à la fois jusqu'à épuisement total.
- Afin de bénéficier de cet avantage, l'employé doit confirmer, par écrit, la date de sa retraite.
- 18.10 Subséquemment aux dispositions de l'article 18.09, lorsque la banque de congés flottants est remboursée à l'employé, la première année d'une nomination, l'Employeur utilise le taux de salaire de base au moment du versement.
- 18.11 Lors du départ définitif d'un employé, l'Employeur paie à l'employé sa banque de congés flottants résiduels à 100%.

## **ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL**

Advenant le cas où une clause de la convention est inférieure aux dispositions de la Loi sur les Normes du Travail concernant les congés maternité, paternité et parental **ou au RQAP**, cette dernière s'applique.

### **19.01 Congé de maternité**

- a) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. Si le médecin de l'employée juge cette dernière inapte à reprendre le travail, l'employée a droit aux bénéfices de maladie prévus aux présentes.
- b) L'employée qui a vingt (20) semaines de service avant son départ en congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale (RQAP), est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir en une somme globale dans les vingt (20) jours qui suivent la fin de son congé :

<u>Régime de base</u>	Maternité	18 semaines	Ville 30 % salaire régulier Prestations RQAP (70 %)
	Parental	7 semaines	Ville 30 % salaire régulier Prestations RQAP (70 %)
		5 semaines	Ville 45 % salaire régulier Prestations RQAP (55 %)
		20 semaines	Prestations RQAP (55 %)
<u>Régime particulier</u>	Maternité	15 semaines	Ville 25 % salaire régulier Prestations RQAP (75 %)
	Parental	15 semaines	Ville 25 % salaire régulier Prestations RQAP (75 %)
		10 semaines	Prestations RQAP (75 %)

Pour l'employée temporaire, le salaire régulier est le total du salaire de base des 52 dernières semaines précédant le début du congé divisé par 52. S'il y a moins de 52 semaines, le total est divisé par ce nombre de semaines. Pour l'employée permanente, le salaire régulier signifie le salaire de base de l'employée au moment du départ pour son congé.

Aux fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance parentale qu'une employée a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance parentale.

- c) Les régimes d'assurance collective sont maintenus en vigueur durant la période du congé de maternité. Les contributions de l'employée et de l'Employeur au régime de retraite sont maintenues en fonction de son salaire brut régulier.
- d) De plus, l'employée bénéficie des avantages suivants : accumulation de vacances, accumulation de congés flottants, accumulation de l'expérience, droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.
- e) L'employée qui désire revenir au travail après l'accouchement doit signaler son intention au directeur des ressources humaines au moins trente (30) jours avant son retour.
- f) À son retour, l'Employeur reprend l'employée à son emploi, dans la même fonction qu'elle occupait au début de son absence.
- g) Durant la période d'absence prévue au paragraphe b), l'employée peut faire une demande de prolongation de son congé pouvant aller jusqu'à deux (2) ans au total. La demande de prolongation doit être présentée à l'Employeur trente (30) jours avant la date prévue pour la fin du congé de maternité et/ou parental. Durant son congé, l'employée peut en tout temps retourner à son travail, en avisant le directeur des ressources humaines au moins trente (30) jours avant la date qu'elle prévoit revenir au travail.
- h) Durant la période de prolongation du congé de maternité et/ou parental prévue au paragraphe précédent, seule l'ancienneté continue de s'accumuler.

Cependant, l'employée peut maintenir les régimes d'assurance maladie et d'assurance vie collective ainsi que le régime de retraite en assumant entièrement les contributions.

## 19.02 Congé de paternité

- a) L'employé a droit à un congé de paternité d'une durée de **cinq (5)** semaines qui doit être pris dans les **soixante-dix-huit (78)** semaines suivant la naissance de son enfant (**pour les naissances survenues depuis le 1er janvier 2021**). L'employé doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines **ou moins si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue d'accouchement**.

L'employé a également droit à un congé parental sans solde pouvant durer jusqu'à **soixante-cinq (65)** semaines (**pour les naissances survenues depuis le 1er janvier 2021**), le congé parental peut commencer la semaine de la naissance de l'enfant et il se termine au maximum 78 semaines après la naissance de l'enfant.

Le congé paternité peut commencer au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard **soixante-dix-huit (78)** semaines après pour les naissances survenues depuis le 1er janvier 2021.

Le congé parental ne peut être fractionné à moins d'entente avec l'employeur.

- b) Nonobstant ce qui précède, l'employé qui a **vingt (20)** semaines de service avant son départ en congé de paternité et qui, à la suite d'une demande de prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale (RQAP), est déclaré éligible à de telles prestations, a droit de recevoir en une somme globale dans les **vingt (20)** jours qui suivent la fin de son congé un montant compensatoire de l'Employeur équivalent à la différence entre la prestation hebdomadaire versée par le RQAP et le salaire d'une semaine régulière de travail normalement reçu, en fonction de l'une des deux modalités suivantes :

<b><u>Régime de base</u></b>	<b>Paternité</b>	<b>5 semaines</b>	<b>Ville 30 % salaire régulier Prestations RQAP (70 %)</b>
	<b>Parental</b>	<b>7 semaines</b>	<b>Ville 30 % salaire régulier Prestations RQAP (70 %)</b>
		<b>5 semaines</b>	<b>Ville 45 % salaire régulier Prestations RQAP (55 %)</b>
		<b>20 semaines</b>	<b>Prestations RQAP (55 %)</b>
<b><u>Régime particulier</u></b>	<b>Paternité</b>	<b>3 semaines</b>	<b>Ville 25 % salaire régulier Prestations RQAP (75 %)</b>
	<b>Parental</b>	<b>15 semaines</b>	<b>Ville 25 % salaire régulier Prestations RQAP (75 %)</b>
		<b>10 semaines</b>	<b>Prestations RQAP (75 %)</b>

**La rémunération compensatoire en congé paternité ou parental est accordée seulement pour les semaines où l'employé reçoit une prestation hebdomadaire du RQAP.**

Durant ce congé, l'employé bénéficie des avantages prévus au paragraphe 19.01 c) et d).

- c) **À la suite du congé prévu à la clause précédente, un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an peut être accordé à l'employé après entente.**

Ce congé sans solde pour paternité doit être demandé à l'Employeur soixante (60) jours avant la date où il prendra effet.

Durant le congé sans solde, seule l'ancienneté continue de s'accumuler. De plus, quand le choix de l'employé est fait, il est irrévocable et l'employé ne peut réintégrer son poste qu'au terme de son congé sans solde.

**Pendant cette absence**, l'employé peut maintenir les régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie collective ainsi que le régime de retraite en assumant entièrement les contributions.

Au terme de ce congé, le salarié reprend son poste dans la même classe et au même échelon que lors de son départ, sans aucune modification.

### 19.03 Congé pour l'adoption

- a) L'employé(e) qui a un (1) an de service, qui adopte un enfant autre qu'un enfant de son (sa) conjoint(e) et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclaré (e) éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé, à :

Adoption	<u>Régime de base</u>	3 semaines	Ville 30 % salaire régulier Prestations RQAP (70 %)
		9 semaines	Prestations RQAP (70 %)
		25 semaines	Prestations RQAP (55 %)
	<u>Régime particulier</u>	4 semaines	Ville 25 % salaire régulier Prestations RQAP (75 %)
		24 semaines	Ville 10 % salaire régulier Prestations RQAP (75 %)

- b) Un congé sans solde est également accessible au père ou à la mère dans le cas de l'adoption d'un enfant, et ce, aux conditions et dispositions prévues au paragraphe 19.02 b).

## ARTICLE 20 ANCIENNETÉ

20.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur, de tout employé régi par la présente.

20.02 L'ancienneté de tout employé permanent ou temporaire, actuel ou futur, débute à compter de la durée du premier (1<sup>er</sup>) jour de travail pour le compte de l'Employeur. Toutefois, l'ordre de priorité de rappel est déterminé en considérant le nombre d'heures travaillées après que l'employé col blanc ait atteint 845 heures travaillées et après que l'employé col bleu ait atteint 1040 heures travaillées.

- 20.03 L'ancienneté des employés permanents prévaut en tout temps et en toute circonstance sur toute autre catégorie d'employé.
- 20.04** À la date de signature de la présente, les deux (2) parties conviennent que les annexes :
- « A » (EMPLOYÉS COLS BLEUS PERMANENTS),
  - « B » (EMPLOYÉS COLS BLEUS TEMPORAIRES),
  - « C » (EMPLOYÉS COLS BLANCS PERMANENTS),
  - « D » (EMPLOYÉS COLS BLANCS TEMPORAIRES),
- constituent respectivement les listes officielles au 1<sup>er</sup> septembre 2021.
- 20.05 Un employé perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants :
- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
  - b) Lorsqu'il est congédié, par le Conseil, pour une cause valable;
  - c) S'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois,
  - d) Lorsque l'absence confirmée par un certificat d'invalidité totale et permanente qui rendrait l'employé permanent inapte à occuper le poste qu'il détenait.
- 20.06 Un employé permanent absent pour maladie ou accident de travail accumule son ancienneté pendant les premiers vingt-quatre (24) mois de son absence et la maintient par la suite. Lors de son retour au travail, il reprendra son poste. S'il a été aboli, il sera remplacé à un poste équivalent. Quant à l'employé temporaire, il maintient son ancienneté.
- 20.07 Un employé permanent absent pour cause d'accident de travail ou maladie professionnelle accumule son ancienneté pour toute la durée de son absence jusqu'à ce qu'il soit déclaré totalement invalide ou jusqu'à son retour. Lors de son retour au travail, l'employé reprend son poste. S'il a été aboli, il sera remplacé à un poste équivalent.
- 20.08 Un employé 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.
- 20.09 Lorsque l'Employeur abolit un poste, le titulaire du poste aboli doit être placé dans un autre poste régi par la convention. Il conserve alors le salaire et tous les droits et avantages qu'il avait à son ancien poste.

## **ARTICLE 21      MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE**

- 21.01      a)    Dans le cas de promotion, de mutation et de permutation, l'Employeur attribue le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté, à la condition cependant que le candidat soit apte à rencontrer les exigences de la fonction. De plus, pour la promotion, la mutation ou la permutation d'un employé col bleu, il est convenu qu'il doit réussir les tests d'aptitude requis selon la classification et le type d'équipement.
- b)    Si l'Employeur décide de faire subir des tests ou examens lors de comblement de postes, il doit informer le Syndicat sur la nature et le contenu de ceux-ci qui doivent être en rapport avec les exigences du poste à combler.
- De plus, il fournit la liste des candidatures retenues pour le concours.
- c)    Dans le cas où il y a rétrogradation, sauf pour mesures disciplinaires, cette rétrogradation se fait par ordre inverse d'ancienneté.
- 21.02      a)    Lorsqu'un poste devient vacant, la Ville dispose d'une période de vingt (20) jours ouvrables pour faire l'affichage.
- b)    Si au cours de la durée de cette convention, il devient nécessaire de créer de nouvelles fonctions, l'Employeur **procèdera à la création de la nouvelle fonction, à l'écriture du descriptif de la tâche et à la rémunération s'y rattachant. Cette nouvelle fonction sera évaluée selon l'article 37.**
- c)    La fonction ainsi créée est soumise à la procédure d'affichage dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.
- d)    Lors du comblement temporaire d'un poste pour une durée supérieure à trente (30) jours de calendrier, la procédure d'affichage s'applique.
- 21.03      Cet avis est affiché aux endroits convenus entre l'Employeur et le Syndicat pendant au moins cinq (5) jours ouvrables et dix (10) jours ouvrables pour les mois de juin, juillet, août et septembre. Cet avis est remis au Syndicat.
- 21.04      a)    Les employés intéressés doivent faire parvenir leur candidature par écrit, par télécopieur ou par courriel, au directeur général ou son représentant.
- b)    L'employé peut appliquer à un poste de classification inférieure, supérieure ou équivalente à celui qu'il détient déjà, et ce, en référence au système d'évaluation des fonctions des employés cols bleus et cols blancs en vigueur.
- c)    L'Employeur fournit au Syndicat la liste des employés qui ont postulé.

- 21.05 Suite à l'affichage, l'Employeur doit faire connaître sa décision, par écrit, aux employés intéressés avec copie au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage.
- 21.06
- a) L'employé retenu a le droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, l'employé peut réintégrer son ancien poste volontairement ou à la demande de l'Employeur si ledit employé ne répond pas aux exigences de l'emploi.
  - b) Dans l'éventualité où un candidat refuse de conserver la promotion ou mutation en vertu du paragraphe précédent, il y aura poursuite du mécanisme de comblement de poste jusqu'à épuisement des candidatures qui rencontrent les exigences du poste.
  - c) Pendant qu'une période d'essai est en cours, le poste laissé vacant par l'employé ainsi choisi n'est pas soumis à un affichage tant et aussi longtemps que ladite période d'essai n'est pas complétée et que le poste n'est pas effectivement devenu vacant. Si l'Employeur le juge nécessaire, le poste laissé vacant sera comblé par assignation temporaire à l'interne, en respectant l'ordre de la liste d'ancienneté et pourvu que l'employé soit apte à occuper la fonction.
  - d) Le candidat ayant déjà occupé le poste voit sa période d'essai réduite d'une période équivalente.
- 21.07 L'Employeur convient qu'aucune réorganisation administrative, changement ou transformation dans son système administratif ou dans ses structures, de même qu'à l'occasion d'une fusion ou d'une intégration, ou lors de changements techniques ou technologiques, aucun employé permanent ne doit subir de baisse de salaire, mise à pied ou de perte d'aucun de ses droits reconnus par la convention.
- 21.08 Lorsque l'Employeur doit procéder à des mises à pied pour manque de travail, il procède à une mise à pied des employés temporaires par ordre inverse d'ancienneté. L'Employeur doit faire parvenir un avis écrit aux employés au moins une (1) semaine avant de procéder.**
- 21.09 L'Employeur procède au rappel au travail des employés temporaires par ordre d'ancienneté, à condition qu'ils soient aptes à remplir les exigences normales de la tâche.**
- 21.10 Le défaut de postuler un poste vacant n'affecte en rien le droit de l'employé à toute promotion ultérieure.
- 21.11 Lorsqu'un employé col blanc est désigné pour remplacer temporairement un autre employé col blanc, il reçoit pour toute la durée de son remplacement le

salaire de cet employé, et ce, même s'il continue à effectuer en plus les tâches qui lui étaient confiées. La période de cumul de fonction ne peut excéder trente (30) jours de calendrier sans l'accord de l'employé.

- 21.12 Lorsqu'un employé col bleu remplace temporairement une autre fonction d'un autre employé, il reçoit pour la durée de son travail le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.
- 21.13 Lorsqu'un employé col bleu remplace un employé d'une classe supérieure ou est affecté à un poste de classe supérieure pour une heure et plus, il reçoit la rémunération du poste supérieur pour la demi-journée.
- 21.14 Un employé en congé sans solde peut poser sa candidature, mais doit mettre un terme à son congé si sa candidature est retenue pour le poste.

## **ARTICLE 22 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 22.01 Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui. L'Employé doit être accompagné d'un représentant syndical.
- 22.02 L'Employeur avise par écrit l'employé sujet à un avis ou à une mesure disciplinaire. Une copie de cet avis est transmise en même temps au Syndicat. Cet avis contient les motifs et les faits expliquant la mesure disciplinaire. Seuls les avis disciplinaires dont l'employé et le Syndicat ont été informés par écrit peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier d'un employé.
- 22.03 L'Employeur doit aviser le Syndicat, par courriel, de la tenue de toute rencontre d'imposition d'une mesure disciplinaire, et ce, au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre. Toute mesure disciplinaire ou administrative doit être faite sous forme écrite, contenir les motifs et être transmise personnellement en présence d'une ou d'un représentant du Syndicat, à qui on remet également copie de la mesure imposée.**
- 22.04 Les seules mesures disciplinaires sont l'avis écrit, la suspension et le congédiement.**

**Lors de la suspension pour fin d'enquête, la suspension est avec solde. Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il a le fardeau de la preuve.**

**Le défaut de l'Employeur de se conformer à l'article 22.03 et 22.04 de la présente disposition annule la mesure disciplinaire.**

- 22.05 Tout avis ou rapport disciplinaire **ou administratif** versé au dossier d'un employé ne sera pas invoqué contre lui et sera retiré de son dossier après **douze (12)** mois. De plus, tout avis ou rapport disciplinaire sur lequel un employé a eu gain de cause est rayé de son dossier et détruit.
- 22.06 Tout employé accompagné de son représentant syndical a le droit de consulter son dossier pendant ses heures régulières de travail.
- 22.07 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un employé.
- 22.08 Tout employé qui est l'objet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire quelconque peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.

### **ARTICLE 23 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET DE MÉSENTENTE**

- 23.01 Tout grief ou mécontentement est soumis selon la procédure prévue ci-après :
- 23.02 L'employé accompagné de son représentant syndical ou un représentant syndical doit soumettre le grief ou la mécontentement par écrit au supérieur immédiat.
- 23.03 Si la décision n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables suivants ou si la réponse est insatisfaisante, l'employé ou le représentant syndical, selon le cas, doit exposer le grief ou la mécontentement au comité de relations de travail.
- Les délais impartis par les paragraphes précédents concernant la procédure à suivre en cas de grief, de mécontentement et d'arbitrage excluent les jours de repos hebdomadaires, les jours fériés et les jours chômés et payés. À moins d'entente contraire, durant la période comprise entre le premier lundi de juin et le dernier vendredi du mois d'août, ces délais sont suspendus.
- 23.04 Si le comité de relations de travail n'est pas venu à un règlement satisfaisant dans les quinze (15) jours ouvrables après la présentation du grief au Comité, celui-ci peut être soumis à la procédure prévue à l'article 24.
- 23.05 Un grief ou mécontentement de même nature concernant plus d'un employé ou de nature générale peut être soumis directement au comité de relations de travail et, de là, suit la procédure.
- 23.06 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur sera communiquée à l'autre partie.
- 23.07 **Sur demande, une partie communique à l'autre les éléments de preuve de toutes natures pertinentes au grief. Le cas échéant, les parties**

**s'engagent à assurer la confidentialité des éléments de preuve qui incluent des renseignements personnels.**

## **ARTICLE 24      ARBITRAGE**

- 24.01 Dans les soixante (60) jours suivant la décision écrite de l'Employeur ou suivant la date où la décision aurait dû être rendue, l'une ou l'autre des parties, l'Employeur et le Syndicat, peut entreprendre les procédures prévues au Code du travail de la Province de Québec, pour demander la nomination d'un arbitre devant étudier et régler tout grief ou toute mécontente non réglée, à la satisfaction de l'employé, du groupe d'employés concernés, du Syndicat et de l'Employeur.
- 24.02 En rendant une décision au sujet de tout grief ou mécontente qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, et pour les mécontentes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité.
- 24.03 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- 24.04 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée autant que possible dans les vingt (20) jours suivants la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 24.05 Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés à parts égales entre les parties.

## **ARTICLE 25      PAIE**

- 25.01 Tout employé régi par la présente convention est payé au plus tard le jeudi midi de chaque semaine. Cependant, si la semaine de paie contient un jour chômé ou férié, la paie est déposée au plus tard le vendredi.
- 25.02 Les détails suivants apparaissent sur le talon de paie de l'employé :
1. Les noms et prénoms de l'employé;
  2. La date et la période de paie;
  3. Le nombre d'heures régulières;
  4. Le nombre d'heures supplémentaires;
  5. Les déductions faites;
  6. Le montant net payé.

Ces informations sont remises à l'employé col bleu par voie électronique ou dans une case personnelle à chaque période de paie.

## **ARTICLE 26 ASSURANCE COLLECTIVE**

- 26.00 a) La couverture de l'assurance santé est à 70 % (innovateur) et 80 % (génériques et à source unique) jusqu'au maximum annuel à déboursier, conforme au RGAM et 100 % de l'excédent.
- b) Les employés sont couverts par l'assurance-emploi jumelée à un programme supplémentaire au chômage (P.S.C.) qui accorde une garantie de 75 % du salaire hebdomadaire brut.
- c) Au moment de l'invalidité, l'Employeur effectue une avance à l'assuré équivalente au pourcentage de prestations prévu, et ce, pendant la période d'attente avant que l'employé reçoive le versement de ses prestations.
- d) L'Employeur émet un relevé d'emploi à D.R.H.C.
- e) Sur réception des premiers chèques de prestations d'assurance-emploi et de prestations supplémentaires au chômage versés par l'assureur, à titre d'administrateur, l'employé s'engage à rembourser les sommes avancées par l'Employeur.
- f) Le délai de carence au niveau de la garantie d'assurance salaire de courte durée est d'un jour ouvrable, et ce, en cas de maladie, hospitalisation et accident et est assumé par l'employeur.
- g) Le programme supplémentaire au chômage est en vigueur pour une période minimale de douze (12) mois à compter du 1<sup>er</sup> mars 2007 et renouvelable après entente entre les parties.
- h) L'Employeur défraie entièrement les primes d'assurance collective pour l'employé jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines à compter de la date de l'arrêt de travail pour maladie, sauf pour la prime longue durée.
- 26.01 Le régime actuel d'assurance collective en vigueur au moment de la signature des présentes est maintenu.
- 26.02 L'Employeur s'engage à partager la prime 50 % employeur et 50 % employé.
- 26.03 Les deux (2) parties s'entendent pour que, dans la période régie par la présente convention, tout changement ou amélioration au contrat d'assurance collective soit étudié et discuté entre les deux (2) parties.

La couverture de l'assurance santé est celle prévue à la police d'assurance en vigueur.

- 26.04 Les parties s'entendent pour que les prochains contrats d'assurance collective soient établis distinctement en respectant le cloisonnement entre les cols bleus et blancs.
- 26.05 Les employés bénéficient de l'application du régime actuel d'assurance collective et y sont assujettis. Les bénéficiaires qui y sont reconnus font partie intégrante des conditions de travail au même titre que celles contenues aux présentes et sont négociables lors du renouvellement de la convention.
- 26.06 L'Employeur avance le pourcentage du salaire brut couvert par l'assurance de l'employé absent pour cause de maladie ou accident, et ce, durant les trois (3) premières semaines d'indemnité.
- Le contrat d'assurance sera modifié afin que les indemnités des trois (3) premières semaines d'invalidité soient versées directement à l'Employeur.
- 26.07 L'assurance-salaire longue durée débute à compter de la 15<sup>e</sup> semaine. Toutefois, la prime mensuelle est entièrement à la charge de l'employé.
- 26.08 L'Employeur remet dans la banque de l'employé, dès son retour au travail, la journée prise en congé flottant correspondant au délai de carence.

## **ARTICLE 27 SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL**

- 27.01 Dans les cas d'accident subit ou de maladie contractée par le fait ou à l'occasion de son travail, l'employé continue de recevoir son plein salaire jusqu'à ce que la C.N.E.S.S.T. ait établi qu'il s'agit d'une incapacité totale ou partielle permanente.
- 27.02 Lorsqu'il est établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle le rendant incapable de remplir ses fonctions, l'employé reçoit directement de l'Employeur, en attendant le remboursement de la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité au Travail, les prestations et autres compensations accordées dans un cas semblable selon les normes de ladite commission.
- 27.03 L'employé a également droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, l'Employeur et l'employé, ou l'un ou l'autre, peuvent demander à la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité au Travail de statuer définitivement sur le cas.
- 27.04 Il est entendu que l'employé qui reçoit des chèques de prestations de la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité au Travail doit les remettre à l'Employeur.
- 27.05 Pourvu que la chose soit possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail.

- 27.06 Tous les frais se rapportant à un accident de travail sont à la charge de l'Employeur.
- 27.07 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenu durant les heures, à la disposition des employés afin de leur prodiguer les premiers soins.
- 27.08 L'employé blessé a droit, en tout temps, au service d'un médecin. À défaut ou dans le cas de retard, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur, et ce, sans perte de traitement.
- 27.09** L'Employeur fournit gratuitement à tout employé concerné :
- des vêtements de caoutchouc,
  - un chapeau,
  - des lunettes de sécurité ajustées (maximum une paire par année par employé),
  - des bottes,
  - des imperméables,
  - des survêtements (salopettes),
  - **une veste d'hiver identifiée : Ville de Roberval,**
  - ainsi que tout autre vêtement ou article requis pour l'exercice des fonctions de l'employé ou pour l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle.
- La veste d'hiver sera remplacée au besoin, sur appréciation du supérieur et au retour de la vieille. Il est entendu entre les parties que le modèle de la veste sera choisi conjointement.** L'Employeur remplacera également les gants sur remise des vieux.
- De plus, il sera mis à la disposition des employés qui assurent à pied la sécurité en avant des souffleuses à neige, un habit de motoneige (1 moyen, 1 grand).
- Un montant de **190,57 \$** par travailleur est alloué pour les bottes de travail. De plus, ce montant devra être indexé selon l'IPC, chaque année.
- 27.10 L'Employeur s'engage à entretenir à ses frais tous les articles prévus en 27.09.

## **ARTICLE 28 RETRAITE ET PRÉRETRAITE**

- 28.01 L'Employeur ne peut forcer aucun employé à prendre sa retraite avant l'âge prévu par la Loi.
- 28.02 L'employé âgé de 54 ans et plus peut, à sa demande, renoncer à son statut d'employé permanent en obtenant à la place celui d'employé temporaire avec le plus d'ancienneté, et ce, pour une durée maximum de trois (3) ans.

Afin de se prévaloir d'une retraite progressive, le salarié doit en informer l'Employeur par écrit six (6) mois avant la mise en application de ladite retraite progressive.

Cependant, lors de son rappel au travail, il reprend la fonction qu'il avait lors de sa mise à pied.

28.03 Il peut également conserver son droit aux assurances collectives, vie et médicaments.

28.04 Le poste ainsi libéré doit être comblé en respect de la procédure prévue à l'article 21.

## **ARTICLE 29 ANNEXES**

29.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

## **ARTICLE 30 DROITS ACQUIS**

30.01 À moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente, l'employé conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouit actuellement. Cependant, la présente convention prévaut aux fins d'interprétation.

## **ARTICLE 31 PRIMES DIVERSES**

31.01 L'Employeur pourra établir une ou plusieurs équipes de soir et de nuit. Il fixera les modalités de fonctionnement en collaboration avec le Syndicat. Cependant, les heures de tels employés doivent être continues et, s'il s'agit d'un employé permanent, ce dernier conserve la garantie d'une semaine régulière de travail et de salaire.

31.02 Tout employé requis de travailler entre 16h et 24h et entre 24h et 7h, reçoit le salaire régulier prévu par la présente, majoré de :

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
1 <sup>er</sup> novembre	<b>1.09 \$</b>	<b>1,11 \$</b>	<b>1,13 \$</b>	<b>1,15 \$</b>	<b>1,18 \$</b>

31.03 L'employé requis par son supérieur immédiat pour diriger une équipe de quatre (4) employés et plus reçoit une prime équivalente à six pour cent (6%) de son salaire.

31.04 L'employé requis par son supérieur immédiat de demeurer en disponibilité reçoit une prime horaire :

	2020	2021	2022	2023	2024
1 <sup>er</sup> novembre	1,00 \$	1,02 \$	1,04 \$	1,06 \$	1,08 \$

**31.05** L'Employeur verse à l'employé requis d'effectuer la garde, pour chaque semaine, le montant suivant :

	2020	2021	2022	2023	2024
1 <sup>er</sup> novembre	249,72 \$	254,71 \$	259,80 \$	265,00 \$	270,96 \$

**31.06** L'employé requis par son supérieur immédiat de remplacer le contremaître qui s'absente pour une (1) heure ou plus, reçoit le salaire dudit contremaître.

### **ARTICLE 32 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

**32.01** L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir dans les trente (30) jours de la date de signature de la convention collective, un comité désigné sous le nom de « Comité de relations de travail » qui est composé comme suit : deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat.

**32.02** La fonction du comité consiste à étudier les méthodes et les techniques de travail utilisées, tout autre problème d'ordre professionnel et toutes nouvelles directives concernant les conditions de travail et modes de travail avant leur mise en application.

**32.03** Le Comité se réunit, au besoin, après avoir été avisé par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance par l'une ou l'autre des parties et la partie qui convoque doit fournir un projet d'ordre du jour.

**32.04** L'Employeur rédige un procès-verbal qu'il devra faire signer par les parties.

### **ARTICLE 33 TRAVAUX À FORFAIT ET SOUS-TRAITANCE**

**33.01** Un comité chargé d'étudier et de proposer toutes recommandations respectant les intérêts mutuels des contribuables, de l'administration municipale et des employés municipaux, est formé.

**33.02** Ce comité est composé de deux (2) membres du Syndicat, d'un (1) membre de l'administration et d'un (1) membre du conseil municipal.

**33.03** Chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource au besoin.

- 33.04 Ce comité reçoit toutes les informations pertinentes relatives à la préparation de devis, soumission et à l'évaluation de besoins ayant pour but de pourvoir la Ville des services pour lesquels elle possède déjà une expertise technique, humaine ou matérielle, incluant la location d'équipement.
- 33.05 Ce comité se réunit au besoin pour poursuivre le mandat qui lui est confié et fait part de ses recommandations au conseil municipal avant que celui-ci s'engage dans la procédure d'acquisition de services en sous-traitance.
- 33.06 Ce comité se réunit en dehors des heures régulières de travail et les membres ne reçoivent aucune rémunération ou compensation.
- 33.07 L'Employeur pourra faire exécuter à forfait certains travaux jugés nécessaires. Cependant, la préférence d'emploi sera accordée à ses employés mis à pied, capables de remplir les exigences normales de la tâche.
- 33.08 Nul employé à la date de signature de la convention, ne sera mis à pied ou ne subira de diminution de salaire au cours de la présente convention en raison de l'introduction d'équipement nouveau ou modifié et/ou changements de méthodes d'exploitation qui y sont reliés.
- 33.09 Les deux parties conviennent que l'Employeur pourra confier la perception des taxes et billets d'infraction aux institutions financières.

#### **ARTICLE 34 STATIONNEMENT**

Les employés des travaux publics travaillant la nuit pourront utiliser gratuitement un raccordement électrique pour brancher leur véhicule pendant la nuit.

#### **ARTICLE 35 VALIDITÉ**

Tout article de la présente convention qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu; toutefois, cela ne peut affecter la validité des autres dispositions de la présente.

#### **ARTICLE 36 DURÉE**

- 36.01 La présente convention est rétroactive au 1<sup>er</sup> novembre **2020** et demeurera en vigueur jusqu'au 31 octobre **2025**.
- 36.02 De plus, si la convention collective n'était pas renouvelée à son expiration, les conditions de travail et de salaire de la présente demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

## **ARTICLE 37 ÉVALUATION DES TÂCHES**

37.01 Les descriptions et les évaluations des emplois inclus dans l'unité de négociation constituent une entente entre les parties et déterminent la classification obtenue, selon le plan d'évaluation des emplois sans discrimination du SCFP, lesquelles apparaissent aux annexes « E » et « F » des présentes.

37.02 L'Employeur convient de maintenir les facteurs, degrés et pointage du plan d'évaluation des emplois sans discrimination du SCFP.

### **37.03 Comité d'évaluation :**

- a) Les parties conviennent de maintenir un comité conjoint composé de trois (3) représentants du Syndicat et d'autant pour l'Employeur. Les parties pourraient, au besoin, s'adjoindre les services d'un conseiller extérieur.
- b) Après autorisation de la Direction générale, les représentants du Syndicat pourront s'absenter durant les heures régulières de travail avec solde pour toute réunion du comité d'évaluation et pour la vérification des descriptions d'emplois sur les lieux de travail. Un projet d'ordre du jour et /ou des sujets à traiter devra être soumis.
- c) Lors de la vérification des descriptions d'emplois, l'employé concerné devra préalablement avoir reçu l'autorisation de son supérieur afin de rencontrer le représentant syndical sur les heures régulières de travail, sans entraîner de perte de salaire.

Les représentants du Syndicat, membres du comité conjoint d'évaluation, sont mandatés par le Syndicat pour accepter ou refuser toute description ou évaluation nouvelle ou modifiée.

37.04 L'Employeur convient de remettre au comité d'évaluation du Syndicat les descriptions et les évaluations, ceci pour fin de vérification des faits et de négociation de l'évaluation. Chaque description rapporte le travail à être exécuté et est accompagnée du nom du titulaire du poste lorsqu'il en est.

37.05 La classification d'une fonction dans un groupe inférieur de traitement n'entraîne pas pour l'employé une baisse de salaire et cet employé **continue** de bénéficier des augmentations de salaire prévues à la convention collective (sauf entente contraire prise avec les parties au moment de l'intégration).

**37.06 Abrogé**

### **37.07 Procédure de réévaluation :**

Compte tenu de ce qui précède, l'employé dont l'emploi est évalué selon le système d'évaluation des emplois, qui croit que les tâches auxquelles il est

régulièrement assigné ont subi des modifications suffisantes pour justifier un changement de classification ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif des faits, pourra loger une demande de réévaluation conformément au présent article.

1. Cette demande est transmise par écrit au comité d'évaluation en indiquant les motifs à son soutien.
2. Une copie est transmise à l'Employeur, qui doit fournir un accusé de réception au Syndicat dans les 15 jours subséquents.
3. Suite à la réunion prévue en 37.03b), les membres du comité évaluations syndical pourront demander une rencontre du comité conjoint.

Sans se substituer à la procédure de griefs et d'arbitrage, après entente entre les parties, la médiation sera possible si les parties le désirent.

À défaut de réponse ou si celle-ci ne satisfait pas le Syndicat, le litige est soumis à la procédure d'arbitrage.

37.08 Dans tous les cas de création, de modification ou de demande de modification et/ou de réévaluation, le comité conjoint d'évaluation doit se rencontrer dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la demande de l'une ou de l'autre des parties. L'Employeur fait parvenir au Syndicat le procès-verbal de la rencontre du comité conjoint.

Dans les cas où un désaccord persiste entre les parties, le cas en litige est soumis à l'arbitrage conformément à la procédure d'arbitrage.

37.09 **Procédure d'arbitrage :**

Tout désaccord entre les parties concernant la description ou l'évaluation d'une fonction peut être référé à l'arbitre nommé en vertu de l'article 37.14.

Cette référence devra faire mention des points en litige quant à la description et/ou par le nombre de facteurs en litige, ainsi que le règlement demandé, avec copie à l'autre partie.

37.10 Les pouvoirs de l'arbitre en ce qui a trait à l'évaluation sont limités à l'application des manuels conjoints de classification prévus aux articles 37.01 et 37.02, quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et selon la preuve présentée par les parties.

37.11 L'arbitre n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent les plans d'évaluation.

37.12 S'il est établi lors d'un arbitrage qu'un élément essentiel d'une fonction affectant l'évaluation de ladite fonction n'apparaît pas dans la description bien

que l'employé l'accomplisse et demeure tenu de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.

- 37.13 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales entre les parties.
- 37.14 L'arbitre requis pour l'application du présent article est nommé par les deux parties.
- 37.15 Une erreur d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 37.16 L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches décrites dans la description de la fonction est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction, pourvu que les tâches caractéristiques de la fonction sont exécutées.
- 37.17 Toute hausse d'évaluation résultant de l'application de cet article s'applique rétroactivement à la date de la demande écrite de l'employé ou du comité syndical.

### **ARTICLE 38 RÉGIME DE RETRAITE**

- 38.01 L'Employeur maintiendra un régime enregistré de retraite (**Régime de retraite**) pour tous les employés faisant partie du présent Syndicat en conformité avec le règlement No 916 de la Ville de Roberval et ses amendements établissant les modalités de fonctionnement et de participation au régime enregistré de retraite.
- 38.02 Ce régime enregistré de retraite est obligatoire pour les membres du Syndicat et fait partie du régime de retraite applicable à l'ensemble des employés de la Ville de Roberval.
- 38.03 Dans l'éventualité d'un amendement au régime pendant la durée de la convention, au bénéfice d'un autre groupe d'employés participants, il est convenu que ce ou ces avantages seront consentis aux employés assujettis aux présentes selon les modalités de la répartition des contributions monétaires existantes.

<b>EMPLOYEUR</b>	8,75 %
<b>EMPLOYÉ</b>	8,75 %

- 38.04 Les modalités et les règlements du régime de retraite sont négociables au même titre que n'importe laquelle des conditions de travail.
- 38.05 L'Employeur doit tenir une assemblée générale annuelle d'information sur le régime de retraite.

## **ARTICLE 39 REÉR**

L'Employeur prélève sur la paie hebdomadaire et fait remise des sommes indiquées par chaque employé qui le désire, selon le mécanisme prévu, afin de participer au Fonds de Solidarité des Travailleurs et Travailleuses du Québec.

## **ARTICLE 40 LOCAL SYNDICAL**

- 40.01 L'Employeur s'engage à mettre, sans frais, à la disposition du Syndicat un local lui servant de bureau et de place d'affaires ainsi que de salle de réunion pour les membres de l'exécutif.
- 40.02 L'Employeur s'engage à mettre, sans frais, à la disposition du Syndicat une salle pour la tenue des assemblées générales.

## **ARTICLE 41 COURS DE PERFECTIONNEMENT**

- 41.01 L'Employeur convient que le perfectionnement et la formation de ses employés sont nécessaires en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation, par un développement adéquat de ses ressources humaines et, l'Employeur s'engage à collaborer à cette fin.
- 41.02 Que ce cours soit en relation avec le poste occupé par l'employé et lui permette d'acquérir de nouvelles méthodes qui l'aideront à améliorer la qualité de son travail.
- 41.03 Qu'il fasse part au directeur général de son intention de suivre ce cours, de même que les coûts à encourir, dans un délai qui permettra à celui-ci de contrôler la valeur du cours.
- 41.04 Si un employé désire suivre un cours de perfectionnement ou de formation de niveau secondaire, collégial ou universitaire en dehors des heures de travail, l'Employeur remboursera 100 % des frais d'inscription à ce cours de perfectionnement en plus de payer un (1) volume recommandé par le professeur et qui est nécessaire pour suivre ce cours. Une attestation de réussite doit être jointe à la demande de remboursement.
- 41.05 Si un employé doit suivre une formation ou un cours de perfectionnement exigé par l'Employeur ce dernier remboursera 100 % des frais d'inscription à cette formation en plus de payer un (1) volume recommandé par le professeur et qui est nécessaire pour suivre ce cours. Une attestation de réussite doit être jointe à la demande de remboursement.

L'Employeur s'engage à favoriser et à mettre en œuvre des conditions de réussite.

En cas d'échec, l'employé aura un délai de six (6) mois pour la reprise avec succès de son cours, mais il devra le faire en dehors de son horaire de travail. L'Employeur, à sa discrétion, pourra mettre un véhicule à la disponibilité de l'employé si le cours est offert à plus de 50 km du lieu du travail.

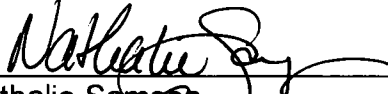
## **ARTICLE 42 TRAVAUX NON ASSUJETTIS À LA CONVENTION COLLECTIVE**

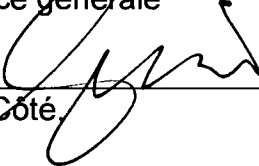
42.01 Les parties conviennent que les travaux suivants ne sont pas assujettis à la présente convention collective et que, par conséquent, ils peuvent être exécutés par des personnes exclues de l'unité de négociations.

- a) Surveillance des portes au CSBL.
- b) Vente et perception des billets.
- c) Surveillance du stationnement.
- d) Surveillance et sécurité au CSBL.
- e) Personnes embauchées pour aider les salariés permanents régis par la convention collective lors d'événements spéciaux, tels que tournois, fêtes populaires, etc.
- f) Surveillance et entretien de Place de la Traversée.
- g) Surveillance du site des neiges usées.

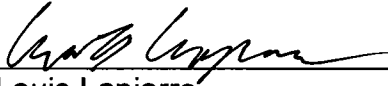
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail intervenue entre la Ville de Roberval et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2678, ce 12<sup>e</sup> jour du mois d'octobre 2021.


**LA VILLE DE ROBERVAL**


  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

## ANNEXE A

### Liste d'ancienneté – employés cols bleus permanents (au 2021-09-01)

	ENTRÉE	PERMANENT Pour calcul	SERVICE CONTINU À titre de permanent		
			AN	MO	JR
	2007-09-17	2008-03-18	13	5	14
	2005-08-01	2008-07-08	13	1	24
	2001-06-26	2008-09-16	12	11	16
	1993-05-08	2009-03-17	12	5	15
	1994-07-18	2010-02-16	11	6	16
	2010-08-02	2010-12-14	10	8	18
	2006-05-08	2011-09-11	9	11	21
	2007-05-01	2011-09-11	9	11	21
	2005-06-01	2013-09-17	7	11	15
	2007-05-01	2014-11-18	6	9	14
	2008-05-26	2014-11-18	6	9	14
	2009-04-27	2015-01-20	6	7	12
	2009-05-04	2015-07-07	6	1	25
	2011-06-27	2015-12-08	5	8	24
	2011-06-20	2016-11-08	4	9	24
	2013-03-20	2016-11-08	4	9	24
	2013-06-25	2016-11-08	4	9	24
	2013-05-13	2017-12-19	3	8	13
	2017-11-29	2018-03-06	3	5	26
	2015-05-04	2019-10-08	1	10	24
	2017-07-24	2019-10-08	1	10	24
	2018-04-23	2019-10-08	1	10	24
	2019-05-10	2020-08-25	1	0	7

## **ANNEXE B**

### **Liste d'ancienneté – employés cols bleus temporaires (au 2021-09-01)**

	ENTRÉE	TEMPORAIRE RECONNU  Pour calcul	SERVICE CONTINU À titre de permanent		
			AN	MO	JR
	2019-05-13	2019-11-18	1	9	14
	2019-05-17	2020-01-09	1	7	23
	2020-05-13	2020-11-12	0	9	20
	2020-05-15	2020-11-18	0	9	14
	2020-05-19	2021-02-11	0	6	21

## ANNEXE C

### Liste d'ancienneté – employés cols blancs permanents (au 2021-09-01)

	ENTRÉE	PERMANENT Pour calcul	SERVICE CONTINU À titre de permanent		
			AN	MO	JR
	1978-11-27	1978-11-27	42	9	5
	1980-07-01	1980-07-01	36	5	7
	1989-05-23	1989-05-23	32	3	9
	1990-03-01	2000-10-25	20	10	7
	1992-09-01	2006-10-31	14	10	1
	2008-06-25	2008-06-25	13	2	7
	2005-02-08	2011-08-22	10	0	10
	2010-01-11	2012-11-06	8	9	26
	2010-01-11	2014-05-21	7	3	11
	2011-06-13	2015-06-02	6	2	30
	2010-09-13	2015-12-22	5	8	10
	2011-04-26	2016-07-04	5	1	28
	2017-05-23	2017-05-23	4	3	9
	2015-06-08	2017-11-14	3	9	18
	2019-01-21	2019-01-21	2	7	11
	2010-03-30	2019-09-17	1	11	15
	2018-06-15	2019-09-18	1	11	14
	2019-01-07	2019-09-19	1	11	13
	2020-03-23	2020-03-23	1	5	9
	2020-06-09	2020-06-09	1	2	23
	2019-09-16	2020-10-06	0	10	26
	2005-07-26	2020-12-15	0	8	17
	2021-04-20	2021-04-20	0	4	12
	2021-05-03	2021-05-03	0	3	29
	2021-06-14	2021-06-14	0	2	18

\* [REDACTED] : Ancienne convention au 31 octobre 2015 : 30/14/03 + 5 ans, 4 sem, 4 jrs  
= 36/5/7

**ANNEXE D**

**Liste d'ancienneté – employés cols blancs temporaires  
(au 2021-09-01)**

	ENTRÉE	TEMPORAIRE RECONNU  Pour calcul	SERVICE CONTINU À titre de permanent		
			AN	MO	JR
	2010-05-10	2010-10-10	10	10	22

## ANNEXE E

### Classe et affectation du personnel permanent (au 2021-09-01)

COLS BLEUS		
CLASSES	FONCTION	NOMS
1	AUCUNE	
2	JOURNALIER	
2	PRÉPOSÉ COMPLEXE SPORTIF	
2	PRÉPOSÉ COMPLEXE SPORTIF	
3	PRÉPOSÉ À L'HORTICULTURE	
4	PRÉPOSÉ ARÉNA	
4	PRÉPOSÉ ARÉNA	
4	PRÉPOSÉ ARÉNA ET AUX INSTAL. SPORTIVES ET RÉCRÉATIVES	
4	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR C	
5	COMMIS DE COUR	
6	AUCUNE	
7	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR B	
7	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR B	
7	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR B	
7	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR B	
7	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR B	
7	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR B	
7	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR B	
7	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR B	
7	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR B	
8	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR A	
8	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR A	
8	CHAUFFEUR – OPÉRATEUR A	
9	AUCUNE	
10	AUCUNE	
11	MÉCANICIEN	
11	MÉCANICIEN	
12	OPÉRATEUR EN FILTRATION	
12	OPÉRATEUR EN FILTRATION	
14	CHEF OPÉRATEUR EN FILTRATION	

## ANNEXE F

### Classe et affectation du personnel permanent (au 2021-09-01)

COLS BLANCS		
CLASSE	FONCTION	NOMS
1	AUCUNE	
5	AUCUNE	
6	COMMIS EN SOUTIEN DES OPÉRATIONS DE LA COUR ET DU GREFFE	
7	ADJ. ADMINISTRATIVE URBANISME ET DÉVELOPPEMENT	
7	CAISSIÈRE	
7	PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ	
7	PRÉPOSÉE À LA COMPTABILITÉ	
7	ADJOINTE ADMINISTRATIVE AUX LOISIRS	
8	ADJOINTE ADMINISTRATIVE POLYVALENTE	
8	ADJOINTE ADMINISTRATIVE TRAVAUX PUBLICS, INGÉNIERIE ET HYGIÈNE DU MILIEU	
8	TECHNICIENNE À LA PAIE	
8	ADJOINTE ADMINISTRATIVE AUX INCENDIES	
9	TECHNICIEN À LA BIBLIOTHÈQUE	
10	AUCUNE	
11	ADJOINTE ADMINISTRATIVE DIRECTION GÉNÉRALE ET MAIRIE	
11	PRÉPOSÉE AUX TAXES	
11	TECHNICIEN EN GÉNIE CIVIL	
11	TECHNICIEN EN MÉCANIQUE DU BÂTIMENT	
12	AGENT DE BÂTIMENT	
12	AGENT DE BÂTIMENT	
12	COORDONNATEUR DU SECTEUR TOURISTIQUE ET DE LA QUALITÉ DE VIE	
12	GREFFIÈRE ADJ. DE COUR / PERCEPTRICE DES AMENDES/AGENTE DE BUREAU	
13	RESPONSABLE DE LA PAIE	
13	COORDONNATRICE – DIVISION SPORTS	
14	RESPONSABLE DE L'INFORMATIQUE	
14	CHEF INSPECTEUR	

## ANNEXE « G »

### Salaires – Coles blancs – Révision 3

CLASSE	TITRE D'EMPLOI	SALAIRE	SALAIRE	SALAIRE	SALAIRE	SALAIRE
		2 %	2 %	2 %	2 %	2.25 %
		01-11-2020	01-11-2021	01-11-2022	01-11-2023	01-11-2024
1	Commis de bureau	24,42 \$	24,91 \$	25,41 \$	25,92 \$	26,50 \$
6	Commis de cour et agente de bureau	30,66 \$	31,27 \$	31,90 \$	32,54 \$	33,27 \$
7	Adjointe administrative urbanisme et développement	31,91 \$	32,55 \$	33,20 \$	33,86 \$	34,62 \$
7	Caissier	31,91 \$	32,55 \$	33,20 \$	33,86 \$	34,62 \$
7	Préposé à la comptabilité	31,91 \$	32,55 \$	33,20 \$	33,86 \$	34,62 \$
7	Adjointe administrative aux loisirs	31,91 \$	32,55 \$	33,20 \$	33,86 \$	34,62 \$
8	Adjointe administrative travaux publics, ingénierie, hygiène	33,15 \$	33,81 \$	34,49 \$	35,18 \$	35,97 \$
8	Technicienne à la paie	33,15 \$	33,81 \$	34,49 \$	35,18 \$	35,97 \$
8	Adjointe administrative aux incendies	33,15 \$	33,81 \$	34,49 \$	35,18 \$	35,97 \$
8	Adjointe administrative polyvalente	33,15 \$	33,81 \$	34,49 \$	35,18 \$	35,97 \$
9	Technicien à la bibliothèque	34,41 \$	35,10 \$	35,80 \$	36,52 \$	37,34 \$
11	Adjointe administrative direction générale et mairie	36,89 \$	37,63 \$	38,38 \$	39,15 \$	40,03 \$
11	Préposé aux taxes et à la perception	36,89 \$	37,63 \$	38,38 \$	39,15 \$	40,03 \$
11	Technicien en génie civil	36,89 \$	37,63 \$	38,38 \$	39,15 \$	40,03 \$
11	Technicien en mécanique du bâtiment	36,89 \$	37,63 \$	38,38 \$	39,15 \$	40,03 \$
12	Agent de bâtiment	38,16 \$	38,92 \$	39,70 \$	40,49 \$	41,40 \$
12	Coordonnateur du secteur touristique et qualité de vie	38,16 \$	38,92 \$	39,70 \$	40,49 \$	41,40 \$
12	Greffière adj. de cour / Perceptrice d'amendes / Agent de bureau	38,16 \$	38,92 \$	39,70 \$	40,49 \$	41,40 \$
13	Responsable de la paie	39,39 \$	40,18 \$	40,98 \$	41,80 \$	42,74 \$
13	Coordonnatrice – Division sports	39,39 \$	40,18 \$	40,98 \$	41,80 \$	42,74 \$
14	Responsable de l'informatique	40,63 \$	41,44 \$	42,27 \$	43,12 \$	44,09 \$
14	Coordonnateur de l'urbanisme	40,63 \$	41,44 \$	42,27 \$	43,12 \$	44,09 \$
15	Aucun	41,88 \$	42,72 \$	43,57 \$	44,44 \$	45,44 \$
16	Aucun	43,14 \$	44,00 \$	44,88 \$	45,78 \$	46,81 \$
17	Aucun	44,38 \$	45,27 \$	46,18 \$	47,10 \$	48,16 \$
18	Aucun	45,62 \$	46,53 \$	47,46 \$	48,41 \$	49,50 \$

L'employé temporaire reçoit le pourcentage du salaire de l'employé permanent selon l'échelle suivante :

- |                                    |                                 |
|------------------------------------|---------------------------------|
| 1) 0 à 845 heures travaillées      | = 80 % du salaire de la classe  |
| 2) 846 à 1690 heures travaillées   | = 85 % du salaire de la classe  |
| 3) 1691 à 2535 heures travaillées  | = 90 % du salaire de la classe  |
| 4) 2536 à 3380 heures travaillées  | = 95 % du salaire de la classe  |
| 5) 3381 et plus heures travaillées | = 100 % du salaire de la classe |

**ANNEXE « H »****Salaires – Cols bleus – Révision 2**

CLASSE	TITRE D'EMPLOI	SALAIRE 2 % 01-11-2020	SALAIRE 2 % 01-11-2021	SALAIRE 2 % 01-11-2022	SALAIRE 2 % 01-11-2023	SALAIRE 2.25 % 01-11-2024
2	Préposé complexe sportif	25,67 \$	26,18 \$	26,70 \$	27,23 \$	27,84 \$
2	Journalier	25,67 \$	26,18 \$	26,70 \$	27,23 \$	27,84 \$
3	Préposé à l'horticulture	26,93 \$	27,47 \$	28,02 \$	28,58 \$	29,22 \$
4	*Aide opérateur filtration	28,16 \$	28,72 \$	29,29 \$	29,88 \$	30,55 \$
4	Préposé aréna	28,16 \$	28,72 \$	29,29 \$	29,88 \$	30,55 \$
4	Préposé aréna et aux installations récréatives	28,16 \$	28,72 \$	29,29 \$	29,88 \$	30,55 \$
4	Chauffeur-opérateur C	28,16 \$	28,72 \$	29,29 \$	29,88 \$	30,55 \$
5	Commis de cour	29,42 \$	30,01 \$	30,61 \$	31,22 \$	31,92 \$
7	Chauffeur-opérateur B	31,91 \$	32,55 \$	33,20 \$	33,86 \$	34,62 \$
8	Chauffeur-opérateur A	33,15 \$	33,81 \$	34,49 \$	35,18 \$	35,97 \$
11	Mécanicien	36,89 \$	37,63 \$	38,38 \$	39,15 \$	40,03 \$
12	Opérateur filtration et épuration des eaux	38,16 \$	38,92 \$	39,70 \$	40,49 \$	41,40 \$
14	Chef opérateur en filtration et épuration des eaux	40,63 \$	41,44 \$	42,27 \$	43,11 \$	44,08 \$

**NOTE**

*\*Aide-opérateur filtration : poste temporaire*

## **ANNEXE « I »**

### **Horaires spéciaux – lignage des rues (SAISON)**

L'Employeur désire établir un horaire spécial pour le lignage de rues.

À cette fin, les employés affectés à ce travail de lignage travailleront selon l'horaire suivant :

- de 4 h à 12 h, du lundi au vendredi inclusivement.

L'employé bénéficie d'une période d'une demi-heure pour son repas. En compensation, l'employé reçoit une heure rémunérée à 150%. L'employé reçoit un paiement de son repas (sans facture) du montant prévu à l'article 11.02.

Le taux horaire de la classe applicable est majoré en conformité avec l'article 31.02.

Les employés travaillant selon cet horaire peuvent bénéficier d'un horaire variable de dix (10) heures par jours pour quatre (4) jours consécutifs de travail et ce à taux régulier.

## **ANNEXE « J »**

### **Horaires spéciaux - Lavage et balayage des rues (saison)**

L'Employeur désire établir un horaire spécial pour l'opération balayage de rues, et ce, pour une période de quatre (4) semaines.

À cette fin, les employés affectés travailleront selon les horaires suivants :

1<sup>er</sup> horaire : 04h00 à 12 h = 8 heures

2<sup>ème</sup> horaire : 12 h à 20h00 = 8 heures

L'employé bénéficie d'une période d'une demi-heure pour son repas. En compensation, l'employé reçoit une heure rémunérée à 150%. L'employé reçoit un paiement de son repas (sans facture) du montant prévu à l'article 11.02.

Le taux horaire de la classe A s'applique et est majoré en conformité avec l'article 31.02.

Les employés travaillant selon le 2<sup>e</sup> horaire peuvent bénéficier d'un horaire variable de 10 heures par jour pour quatre (4) jours consécutifs de travail et ce à taux régulier.

## ANNEXE « K »

### **Procédure d'échange de temps – Hygiène du milieu**

L'opérateur qui demande un échange de temps, doit d'abord s'assurer, auprès de l'autre opérateur, que celui-ci pourra effectivement le remplacer pour la période demandée (cet échange doit pouvoir se faire sans coûts supplémentaires pour la municipalité).

L'opérateur qui demande un échange de temps, doit par la suite, au moins quarante-huit (48) heures avant le début de la période prévue de temps à échanger : remplir un formulaire (en annexe) indiquant clairement le nombre d'heures demandées et dans quelle banque seront prises les heures (toute absence devant être justifiée à l'avance) et le présenter à son supérieur immédiat pour acceptation et suivi.

L'opérateur qui a remplacé se verra alors crédité du nombre d'heures équivalentes au nombre d'heures de remplacement effectivement fait (à taux horaire simple), au code « 8 » (heures reportées en caisse), qui pourront être prises plus tard au code « 9 » (heures reportées prises).

L'opérateur ayant demandé l'échange de temps se verra à son tour crédité de ses heures de remplacement, lorsque la seconde partie de l'échange de temps aura eu lieu; où à défaut, ses banques auront couvert les heures d'absence.

**Note :** Durant la période de remplacement : les heures de disponibilité, les appels extra horaires et toutes autres primes seront versées à l'opérateur ayant effectivement effectué le travail.

Même si ces heures de remplacement sont consécutives aux quarante (40) heures de base habituelles, elles ne peuvent être considérées comme des heures supplémentaires et être payées comme tel, puisqu'elles seront compensées en temps reporté.

**ANNEXE « L »**

**Horaire de travail pour Hygiène du milieu**

**L'horaire est fourni en début de chaque année par le directeur du département.**

## ANNEXE « M »

### Horaire des préposés au Centre sportif Benoit-Lévesque

#### Annexe « M 1 »

*1<sup>er</sup> novembre à fin mars (patinoire en fonction)*

JOUR	HORAIRE 1	HORAIRE 2	HORAIRE 3
SAMEDI	6 h 30 à 14 h 30 (8) + 1 repas	Congé	14 h 30 à 22 h 30 (8) + 1 repas
DIMANCHE	6 h 30 à 14 h 30 (8) + 1 repas	Congé	14 h 30 à 22 h 30 (8) + 1 repas
LUNDI	Congé	16 h 00 à 24 h 00 (8) + 1 repas	7 h à 12 h et de 13 h à 16 h (8)
MARDI	Congé	16 h 00 à 24 h 00 (8) + 1 repas	7 h à 12 h et de 13 h à 16 h (8)
MERCREDI	16 h à 0 h (8) + 1 repas	7 h à 12 h – 13 h à 16 h (8)	7 h à 12 h et de 13 h à 16 h (8)
JEUDI	16 h à 0 h (8) + 1 repas	7 h à 12 h – 13 h à 16 h (8)	Congé
VENDREDI	16 h à 0 h (8) + 1 repas	7 h à 12 h - 13 h à 16 h (8)	Congé

#### Annexe « M 2 »

*Avril -Septembre-Octobre (patinoire en fonction)*

Jour	Horaire 1 (Préposé aréna en alternance avec l'horaire 2)	Horaire 2 (Préposé aréna en alternance avec l'horaire 1)	Horaire 3 (Préposé aréna et aux installations récréatives)
Dimanche	6h30 à 14h30 (8) + 1 repas	Congé	14h30 à 22h30 (8) + repas
Lundi	Congé	16h à 23h30 (7.5) + 1 repas	7h à 12h et de 13h à 16h (8)
Mardi	Congé	16h à 23h30 (7.5) + 1 repas	7h à 12h et de 13h à 16h (8)
Mercredi	16h à 0h (8) + 1 repas	13h à 16h (3)	7h à 12h (5)
Jeudi	16h à 0h (8) + 1 repas	7h à 12h – 13h à 16h (8)	Congé
Vendredi	16h à 0h (8) + 1 repas	7h à 12h – 13h à 16h (8)	Congé
Samedi	6h30 à 14h30 (8) + repas	Congé	14h30 à 22h30 (8) + repas
	40 heures	34 heures	37 heures

L'horaire 1 et 2 sont en alternance, ce qui donne 40 et 34 = 74/2 = 37

#### Annexe « M 3 »

*1<sup>er</sup> mai au 30 août (pas de patinoire)*

Les employés suivent l'horaire d'été 37 heures comme les autres employés cols bleus.

## **ANNEXE « N »**

### **Application de la garde aux travaux publics**

- 1- Les tâches découlant de la responsabilité de la garde se résument ainsi :
  - Recevoir les appels nécessitant l'intervention d'employés en dehors des heures régulières de travail;
  - Procéder à l'affectation des employés requis d'effectuer le travail devenu nécessaire;
  - Exercer une surveillance sommaire sur l'évolution des conditions météorologiques;
  - Procéder à l'affectation des employés nécessaires aux travaux d'épandage d'abrasif ou de déneigement;
  - Exercer une responsabilité de supervision sur les employés ainsi affectés.
- 2- Advenant que ledit employé doit faire appel à un employé ou plus pour une réparation quelconque, il bénéficiera, en plus de sa journée de congé, de la rémunération prévue à la convention collective. L'employé responsable de la garde doit disposer du temps rémunéré au taux régulier nécessaire pour effectuer le travail clérical (rapports écrits ou verbaux).
- 3- Le travail de supervision est rémunéré au taux et demi du salaire régulier avec un minimum de trois (3) heures. Lorsque les employés qui sont appelés à répondre à un appel d'urgence travaillent plus de trois heures consécutives, l'employé de garde demeure au travail également et reçoit une rémunération à 150 % du taux horaire applicable.
- 4- Ces heures de supervision, lorsqu'elles sont effectuées entre 22h et 04h, sont compensées au début ou à la fin de la journée régulière de travail suivant par un congé équivalent à la durée effective de celle-ci.
- 5- Au début de chaque saison hivernale, une rencontre patronale-syndicale avec les employés effectuant la garde est tenue afin de fournir les précisions nécessaires ou de discuter des ambiguïtés.
- 6- Les semaines de garde du 23 décembre et du 3 janvier sont effectuées par d'autres personnes que les employés syndiqués.
- 7- Le temps de garde est comptabilisé dans une banque distincte. Le solde non utilisé est comptabilisé le 31 mars suivant au taux en vigueur et payé le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. L'employé peut demander de transférer un maximum de 20 heures qui devront être prises avant le 1<sup>er</sup> juillet.

- 8- En compensation, l'Employeur accorde auxdits employés douze (12) heures de congé lors d'une fin de semaine de deux (2) journées, une (1) journée de congé supplémentaire lors d'une fin de semaine de trois (3) jours et deux (2) jours de congé supplémentaires lors d'une fin de semaine de quatre (4) jours.
- 9- L'employé qui effectue de la garde du lundi au vendredi, de 16h à 7h, soit 60 heures, reçoit le montant prévu à l'article 31.05 et ce montant est indexé selon les augmentations de salaire accordées. Si l'employé de garde travaille le vendredi après-midi, il est rémunéré au taux horaire régulier. (art 9.01 c))
- 10- L'employé qui effectue de la garde bénéficie d'une priorité pour une demande de congé pour le vendredi suivant la garde.
- 11- L'Employeur fournit un véhicule 4 X 4 à l'employé qui effectue la garde.
- 12- Le temps supplémentaire effectué par un employé pendant sa garde n'est pas considéré dans le calcul de la répartition prévue à l'article 8 de la convention collective.
- 13- La présente entente annule et remplace les lettres d'entente 2011-03, 2004-02 et 2005-02.
- 14- La première semaine de mai, l'Employeur offre, au Service des travaux publics, aux employés permanents ou temporaires intéressés aptes à assumer cette responsabilité, la possibilité d'effectuer la garde. Une rotation est établie entre ces employés.

## **ANNEXE « O »**

### **Application de l'article 12.04 E) de la convention pour les agents de bâtiment**

La prise de vacances doit être calculée sur la base d'une semaine de travail prévue à la convention collective, soit 32,5 heures.

L'écart monétaire dû entre le salaire régulier calculé sur la base de 32,5 h/semaine et celui calculé sur la base de 40 heures/semaine ne doit pas être versé en argent, mais placé dans la banque de vacances, et ce, en même temps que l'inscription des banques de vacances annuelles.

## **ANNEXE « P »**

### **Banque 32,5/31,5 (salariés Cols blancs)**

Les parties conviennent d'introduire dans la convention collective le principe de la banque 32,5/31,5.

Pour les salariés cols blancs, c'est-à-dire qu'ils travaillent trente-deux heures et demie (32,5) heures et sont rémunérés trente-et-une heure et demie (31,5) heures, l'heure restante étant également mise dans une banque.

Les modalités sont les suivantes :

- 1) Les salariés qui désirent se prévaloir du principe de la banque doivent indiquer leur choix par écrit à l'Employeur. Les salariés qui font le choix d'adhérer à la banque ne peuvent pas modifier par la suite ce choix pendant l'année. Ils peuvent toutefois interrompre leur participation à la banque d'heures en cas de départ définitif de la Ville ou s'il survient un cas de force majeure, c'est-à-dire une situation qui rend le salarié incapable de mettre en banque une partie de son salaire. Tous les salariés qui ont adhéré au programme sont reconduits automatiquement pour l'année suivante, sauf s'ils remettent au directeur des ressources humaines un avis écrit à l'effet contraire.
- 2) Les heures s'accumulent selon le principe de l'année de référence, c'est-à-dire qu'elles s'accumulent pendant une (1) année et se prennent en congé dans l'année suivante. L'année de référence est du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.
- 3) Un maximum de trente-deux heures et demie (32,5) heures par année peut être accumulé.
- 4) Au 31 décembre de l'année où les heures doivent être prises en congé, si le salarié ne les a pas prises, les heures lui sont payées.
- 5) Advenant qu'un salarié soit en congé de maladie pour une période excédant deux (2) mois et qu'à son retour au travail, le solde ne peut être utilisé, ce dernier sera reporté à l'année suivante, et ce, sans dépasser le maximum permis de 32,5 heures.
- 6) La durée de ce congé ne peut excéder cinq (5) jours par année. Il doit être utilisé par période d'une demi-journée ou au maximum une journée à la fois, et ce, sans perturber les besoins du service et après autorisation du supérieur immédiat. Un tel congé ne pourra être refusé par le supérieur à moins d'un motif valable.
- 7) Il n'y a aucun remplacement durant l'absence.

## ANNEXE « Q »

### **Affectations supérieures des employés cols bleus en période estivale du secteur des Travaux publics, des formations et des autres modalités d'affectation**

#### **A) Modalités visant la formation des employés afin de répondre aux exigences de la tâche d'une fonction supérieure**

##### **1) Planification de la formation et modalités d'octroi**

Lorsque l'Employeur décide de procéder à de la formation afin d'assurer la planification et le bon déroulement des opérations ou d'assurer une relève adéquate, il octroie la formation à l'employé permanent le plus ancien qui a exprimé son intérêt sur le formulaire intitulé « Formation sur la machinerie lourde des travaux publics » afin d'exprimer leur intérêt de suivre une formation sur des machines ou équipements pour lesquelles ils n'a jamais été formé ou pour une mise à niveau pour les employés qui ont obtenu une note entre 60% et 79% lors de leur premier essai.

En février de chaque année, l'Employeur effectue la planification des besoins afin d'assurer le bon déroulement des opérations en période estivale. Lorsqu'il planifie les formations, il procède en fonction des informations qu'il détient au moment de planifier sa formation. La liste des formations requises par affectation et leur durée est fournie à titre indicatif au Syndicat.

S'il lui est impossible de procéder avec un titulaire permanent, l'Employeur offre la formation selon la même procédure aux employés temporaires.

Lorsque l'Employeur a complété sa planification, il rencontre les deux représentants des employés cols bleus désignés par le Syndicat afin de discuter de la planification des formations, des travaux et des équipes de travail planifiées, en vue des travaux de la saison estivale.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit par écrit les éléments justifiant le choix des employés désignés aux formations offertes.

##### **2) Réussite de la formation pour des affectations du titre d'emploi d'opérateur A**

L'employé désigné afin de participer à une formation en vue de répondre aux exigences de la tâche d'une affectation du titre d'emploi d'opérateur A effectue la formation requise.

Lorsque la formation est complétée, l'employé est évalué par le mandataire externe désigné par l'Employeur. Afin de répondre aux exigences de la tâche, l'employé doit obtenir une note globale supérieure ou égale à 80%.

L'employé qui obtient une note se situant entre 60% et 79% obtient un soutien additionnel déterminé par l'Employeur et il aura la possibilité de se perfectionner sur les heures de travail. L'employé concerné aura la possibilité d'être réévalué à une reprise, par ancienneté, lorsque l'Employeur fera de nouveau appel à son mandataire externe pour des évaluations.

L'employé qui obtient une note inférieure à 60% doit poursuivre son perfectionnement en dehors des heures régulières de travail. Afin de se requalifier pour une nouvelle évaluation, il doit démontrer à l'employeur les heures de pratique complétées et l'amélioration de ses compétences, par une démonstration pratique. Lorsque l'Employeur juge l'amélioration notable, il sera admissible à une nouvelle évaluation au moment où le formateur externe sera présent, que l'Employeur aura des besoins sur l'équipement visé et que l'employé en question sera admissible à ladite formation par ancienneté.

À la demande du syndicat, les parties se rencontrent afin de discuter des résultats d'évaluation d'un ou plusieurs employés.

3) **Réussite de la formation pour des affectations du titre d'emploi d'opérateur B**

L'Employeur accorde des heures de conduite et de perfectionnement par jumelage sur les heures de travail, en fonction du nombre d'heures déterminées par équipement lorsque la machinerie est disponible et du nombre d'heures de formation requise sur l'équipement.

Lorsque l'employé a complété la formation requise, celui-ci est réputé répondre aux exigences de la tâche.

B) **Liste des employés réputés correspondre aux exigences de la tâche avant la signature de la convention collective**

L'employeur fournit au syndicat la liste des employés, par affectation, réputés répondre aux exigences de la tâche. Afin d'être réputés répondre aux exigences de la tâche, les employés doivent être affectés de façon régulière sur la fonction visée. En cas de désaccord, la table de discussion du département des travaux publics se rencontre afin de discuter de toute question relative à cette liste.

- C) Lors de l'assignation journalière des opérateurs de machinerie, au début de la journée, l'Employeur assigne en premier lieu les employés permanents titulaires d'un poste de chauffeur, par la suite, les employés permanents par ordre d'ancienneté et finalement, les temporaires par ancienneté.**

## ANNEXE « R »

### Horaire estival des agents de bâtiment - Service d'urbanisme

De la 1<sup>ère</sup> semaine d'avril à dernière semaine d'octobre

Jour	Employé 1 Semaine 1 40 heures faites*	Employé 1 Semaine 2 34 heures faites* 4 diners de 1/2h	Employé 2 Semaine 1 29 heures*	Employé 2 Semaine 2 45 heures*
Lundi	7 à 16h	7 à 16h	7 à 16h	7 à 16h
Mardi	7 à 16h	7 à 16h	7 à 16h	7 à 16h
Mercredi	7 à 16h	7 à 16h	7 à 16h	7 à 16h
Jeudi	7 à 16h	7 à 16h	7 à 12h	7 à 16h
Vendredi	7 à 16h	Congé	Congé	7 à 16h
Samedi	Congé	Congé	Congé	7 à 12h

\* Ces employés ont une ½ heure payée en plus par jour (1 heure le vendredi) pour tenir compte du fait qu'ils ne prennent pas de pause pendant l'année. Ils travaillent donc 37h par semaine et sont payés 40 heures.

Les heures sont ici balancées sur une période de 2 semaines.

**LETTRE D'ENTENTE # 2006-01**

Entente intervenue entre : **LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **La Ville** »

Et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
MUNICIPAUX DE ROBERVAL  
S.C.F.P. LOCAL 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

**Village sur glace et Festival d'hiver de Roberval**

---

ATTENDU QUE la nouvelle Corporation du Village sur glace administre un village sur le lac Saint-Jean, à la Pointe-Scott;

ATTENDU QUE la Ville de Roberval a cédé à la Corporation un tracteur servant à refaire la surface de glace et une chenillette de type Bombardier.

ATTENDU QUE le Syndicat accepte de collaborer avec la Ville de Roberval, la Corporation du Village sur glace et la Corporation du Festival d'hiver de Roberval.

Il est convenu ce qui suit :

...2

**Article 1**


Lorsqu'il est requis, un employé temporaire municipal pourra opérer l'équipement appartenant à la Ville pour procéder à l'arrosage des patinoires et des pistes de course du Festival d'hiver en dehors de l'horaire régulier, tout en recevant une rémunération à 100 %.

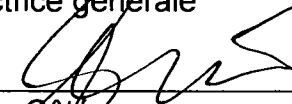
**Article 2**

L'employé concerné ne doit pas dépasser 40 heures de travail pour la période couverte par la paie.


EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le  
12 octobre 2021.


**LA VILLE DE ROBERVAL  
FONCTION**

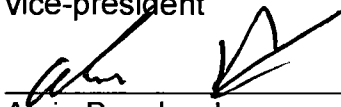
  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

JG/md

Ref. Direction/Ressources humaines/Lettre d'entente

**LETTRE D'ENTENTE # 2006-09**

Entente intervenue entre :

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « La Ville »

Et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
MUNICIPAUX DE ROBERVAL**

**S.C.F.P. LOCAL 2678**

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

**Horaire variable au poste de responsable à la paie**

Considérant que le fait de bénéficier d'un horaire variable améliorerait les conditions de travail au poste de responsable à la paie, en y ajoutant plus de souplesse ;

Considérant que cette façon de faire éviterait certains coûts supplémentaires pour la Ville;

Considérant la volonté de l'employé(e) d'utiliser un tel horaire ;

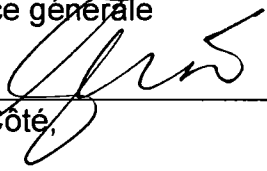
Les parties conviennent de ce qui suit :

Les heures de travail peuvent être modifiées au besoin par l'employé(e), après avoir avisé son supérieur, suivant les exigences de sa tâche tout en respectant le nombre d'heures hebdomadaires.

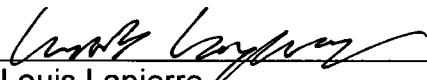
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Roberval ce 12 octobre  
2006. 21


**LA VILLE DE ROBERVAL  
FONCTION**


  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
Louis Lapierre,  
président

  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

JG/md  
MD/Direction/Ressources humaines - Entente

## **LETTRE D'ENTENTE # 2010-03**

Entente intervenue entre

**La Ville de Roberval**

Ci-après appelée : « **La Ville** »

Et

**Le Syndicat canadien de la fonction  
publique, 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Utilisation du tracteur-souffleur**

---

Attendu que la Ville de Roberval supporte financière et techniquement toutes les activités qui se déroulent sur les glaces du lac Saint-Jean à proximité de Roberval;

Attendu que la Ville de Roberval s'est portée acquéreur d'un tracteur de ferme équipé d'un souffleur, d'une gratte à neige et d'un bras articulé pour nettoyer les fossés;

Attendu que le Syndicat SCLP local 2678 collabore depuis plusieurs années au déroulement des activités du Festival d'hiver et du Village sur glace;

Attendu que l'acquisition de ce véhicule vise une utilisation maximale pendant toute l'année;

Il est convenu ce qui suit :

#### **Article 1**

La Ville de Roberval demeure propriétaire dudit véhicule.

#### **Article 2**

La Ville de Roberval prête ledit véhicule à des organismes qui doivent déneiger des parties des glaces sur le lac Saint-Jean à proximité de Roberval, notamment le Village sur glace et le Festival d'hiver.

#### **Article 3**


Lorsque ledit véhicule est prêté à ces organismes, il peut être conduit par un représentant de cesdits organismes pendant les périodes d'activités de ces organismes.

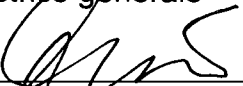
**Article 4**

Lorsque ces organismes ont terminé leurs activités, ledit véhicule revient pour les opérations courantes des services municipaux de la Ville.


EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.


**LA VILLE DE ROBERVAL  
FONCTION**

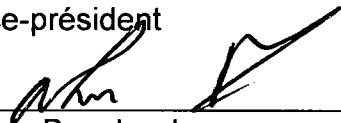
  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

## **LETTRE D'ENTENTE # 2015-07**

Entente intervenue entre

**La Ville de Roberval**

Ci-après appelée : « **La Ville** »

Et

**Le Syndicat canadien de la fonction  
publique, 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Préposé ou préposée à la comptabilité**

---

ATTENDU QUE la Ville désire que le poste de préposé ou préposée à la comptabilité soit sur une base de 20 semaines par année, incluant les semaines où la personne agit comme adjointe administrative à différents services;

ATTENDU QUE d'un commun accord entre la Ville et le Syndicat, les parties reconnaissent la pertinence d'un tel poste;

Il est convenu ce qui suit :

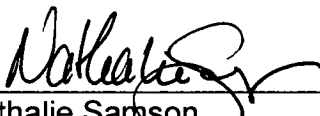
#### **Article 1**

À compter du 2 juin 2015, le poste de préposé ou préposée à la comptabilité sera dorénavant un poste sur une base de 20 semaines par année incluant les semaines où la personne agira comme adjointe administrative à différents services.

Pour l'année 2015, les semaines accumulées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 sont calculées ou incluses dans le minimum de 20 semaines par année.

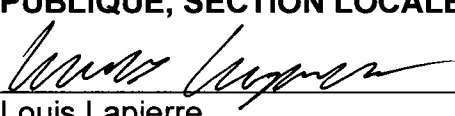
EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.


**LA VILLE DE ROBERVAL  
FONCTION**

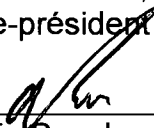
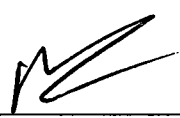
  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

## LETTRE D'ENTENTE # 2018-02, REV 1

Entente intervenue entre :

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « La Ville »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

### **Assurance collective M. [REDACTED]**

---

ATTENDU QUE M. [REDACTED] a atteint l'âge de 65 ans le 8 avril 2018 et qu'il désire maintenir son emploi à la Ville de Roberval.

ATTENDU QUE le régime actuel d'assurance collective ne peut le couvrir à moins de demander une modification à la mutuelle d'assurance.

Il est convenu ce qui suit :

#### **Article 1**

À compter du 8 avril 2018, la Ville de Roberval accepte de rembourser à M. [REDACTED] la différence de prime qu'il devait payer avant l'âge de 65 ans, soit 37,78 \$ par semaine moins la somme qu'il doit payer auprès d'un assureur privé autre que celui de son employeur actuel soit 7,37 \$ ce qui donne une compensation financière de 30,41 \$.

Ainsi l'employeur remboursera la somme de 30,41 \$ à M. [REDACTED] tant qu'il conservera son emploi à la Ville. À compter du 8 avril 2019, la même méthodologie de calcul s'appliquera.

...2

**Article 2**

M. [REDACTED] est conscient que ses indemnités d'assurance sont réduites de 50 % pour l'assurance-vie, mort, mutilation et accident.

De plus, il assume la totalité des coûts d'assurances médicaments auprès du régime provincial pour lui et sa conjointe.

Cette modification est effective à compter du 8 avril 2018.


EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, ce 12 octobre  
2021.


**LA VILLE DE ROBERVAL  
FONCTION**


  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

DG/md

## **LETTRE D'ENTENTE # 2018-04**

Entente intervenue entre :

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **La Ville** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

**Technicien en génie civil (M. [REDACTED])**

---

ATTENDU QUE M. [REDACTED] occupe de façon temporaire le poste de technicien en génie civil;

ATTENDU QU'il est dans l'intérêt des deux parties de s'assurer que M. [REDACTED] puisse dispenser ses services à la Ville pour une durée de temps l'assurant de son admissibilité à l'assurance-emploi.

### **Article 1**

Que le poste de technicien en génie civil, sur une base temporaire, soit confié à M. [REDACTED] tout en l'assurant de son admissibilité à l'assurance-emploi.

### **Article 2**

La présente lettre d'entente # 2018-04 remplace dans son entier la lettre d'entente # 2015-06.

...2


EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, ce 12 octobre  
2021.


**LA VILLE DE ROBERVAL  
FONCTION**



  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

## **LETTRE D'ENTENTE # 2020-03**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **La Ville** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Modalités particulières encadrant les horaires de travail pendant la période de pandémie liée à la maladie à coronavirus COVID-19**

---

ATTENDU QUE le ministère de la Santé et des Services Sociaux a adopté différents décrets d'urgence sanitaire, conformément aux articles 118 et 119 de la Loi sur la santé publique, afin de protéger la santé de la population;

ATTENDU QUE les parties doivent se conformer à ces différents décrets;

ATTENDU QUE les parties s'entendent sur la nécessité de diminuer l'impact de l'application de ces différents décrets;

ATTENDU QUE suite à la réorganisation temporaire du travail déployée entre le 29 mars 2020 et le 13 avril 2020, les parties reconnaissent la nécessité d'exercer une flexibilité sur les horaires afin d'optimiser l'emploi des ressources humaines;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent la nécessité de diminuer au maximum toute forme de temps supplémentaire ou de temps accumulé dans le contexte d'application de la présente entente;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'en dehors de la période où un employé est effectivement au travail, l'employeur n'exerce aucun lien de subordination sur l'employé.

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que, malgré la flexibilité prévue à la présente entente, il est possible qu'un employé effectue une prestation de travail d'un nombre d'heures inférieur à celui normalement prévu à la semaine régulière, mais pour lequel il sera tout de même rémunéré;

### **CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 1.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Aux fins d'application de la présente entente, la dénomination « employé » désigne tout employé col bleu et tout employé col blanc assigné col bleu pendant la durée de la présente.

2. La semaine de travail régulière – prévue à l'article 7 de la convention collective – est maintenue pour les employés visés par la présente. Nonobstant le nombre d'heures de travail réellement effectué, l'employeur garantit aux employés une rémunération équivalente à celle de la semaine régulière de travail normalement prévue à la convention collective pour la durée de la présente entente.
3. Les équipes de travail prévues à l'Annexe 1 de la présente sont créées sur une base temporaire et s'altèrent à chaque jour de la semaine. La composition de ces équipes et leur horaire demeurent à titre indicatif et peuvent être modifiés en fonction de l'évolution des besoins au niveau des services à offrir à la population. Toute modification de l'horaire un jour de semaine ne donne pas droit à l'application de l'article 8 (temps supplémentaire), à moins que l'employé concerné n'ait effectivement déjà travaillé un nombre d'heures équivalent à sa semaine de travail régulière.

Les employés n'étant pas prévus à l'horaire lors d'un jour ouvrable doivent demeurer disponibles dans l'éventualité où ils seraient appelés en relève pour un besoin particulier.

4. L'article 9 et l'Annexe N de la convention collective sont suspendus pour la durée de la présente entente.

Nonobstant ce qui précède, en cas de besoin de l'employeur signifié à l'employé, les modalités prévues à l'article 9 et à l'Annexe N sont maintenues pour la disponibilité d'un seul employé visé du secteur des travaux publics pour les samedis et les dimanches.

5. Les employés qui acceptent de se présenter au travail le samedi ou le dimanche à la demande de l'employeur seront rémunérés en temps repris à taux simple.

Nonobstant ce qui précède, le temps effectivement travaillé en surplus de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures est rémunéré en temps supplémentaire.

6. L'employeur s'efforce de respecter l'horaire régulier ou celui prévu à l'Annexe 1 de la présente entente. Cependant, afin d'assurer la santé et la sécurité des employés et afin de moduler la prestation de travail en fonction des services essentiels que la Ville doit dispenser, l'employeur peut modifier l'horaire de travail d'un employé. Dans la mesure du possible, il modifie l'horaire de travail la veille de la journée modifiée, à seize heures (16 h 00). Tout besoin urgent peut permettre à l'employeur de modifier les horaires de travail incluant la période de repas et de rappeler un employé en disponibilité sans préavis.

En dehors des heures régulières de travail, pour toute intervention pour laquelle l'employeur prévoit une durée minimale de trois (3) heures, ce dernier s'efforce de faire entrer au travail un employé de l'équipe prévue le lendemain, en fonction des exigences de la tâche.

7. Pendant une semaine régulière, soit du dimanche au samedi, un employé ne peut faire plus de cinq (5) quarts de travail à temps régulier.

#### **Modalités concernant les employés visés par l'article 7.03 de la convention collective**

8. Les employées du complexe sportif sont intégrées aux équipes prévues à l'Annexe 1. Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour lequel l'employeur garantit une rémunération est celui prévu pour les mois de septembre à avril. L'ensemble des autres modalités prévues à la présente entente s'appliquent également à ces deux (2) employées.

#### **Modalités concernant les employés du secteur « Hygiène du milieu »**

9. Les trois (3) employés du secteur « Hygiène du milieu » suivent l'horaire temporaire prévu à l'Annexe 2 de la présente entente. Ils effectuent ainsi sept (7) quarts de travail consécutifs, sans pour autant obtenir une rémunération en temps supplémentaire.

L'employeur garantit une rémunération de quarante (40) heures par semaine aux trois (3) employés visés par le présent article.

L'employé de garde prévu en dehors des heures régulières s'engage à demeurer disponible en conformité de l'horaire établi à l'Annexe 2 et à effectuer les interventions requises lorsque les besoins l'exigent.

Pendant la période d'application de la présente, aucune prime de garde et aucun rappel au travail ne sera rémunéré lorsque l'employé en disponibilité se présente au travail ou effectue une intervention à distance.

Toute situation nécessitant une modification de la cédule de travail ou de la cédule de garde est communiquée aux employés concernés au plus tard à seize heures (16 h 00) la veille de la modification.

#### **Modalités concernant l'horaire des agents de bâtiments ou chef – inspecteur en bâtiment**

10. Nonobstant les modalités prévues à la clause 7.05 de la convention collective et l'augmentation de la semaine régulière de travail à quarante-heures (40) heures en période estivale, à moins d'avis contraire

signifié par le supérieur immédiat du département en fonction des besoins du service, la semaine de travail est maintenue à trente-deux heures et demie (32,5h).

Dans l'éventualité où l'employeur maintient la semaine de travail à trente-deux heures et demie (32,5h), les employés concernés continueront d'accumuler leur vacance et congés flottants comme s'ils travaillaient quarante heures (40h).


La présente entente entre en vigueur le 29 mars 2020 et se termine le 12 avril 2020. Elle ne peut être prolongée qu'avec l'obtention du consentement écrit des deux parties et ce, pour la durée convenue entre les parties.

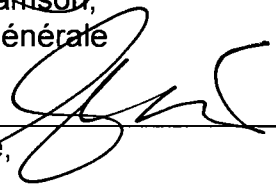
Pendant l'application de la présente entente, l'employeur s'engage à ne pas faire de mise à pied parmi les employés qui sont à l'emploi au moment de la signature.

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.


EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.


**LA VILLE DE ROBERVAL  
FONCTION**


  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président


  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

JCF/ec

**ANNEXE 1 – LETTRE D’ENTENTE # 2020-03**

**ÉQUIPES DE TRAVAIL  
SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS**

<b>Équipe A Début LUNDI 30 MARS 2020</b>	<b>Équipe B Début MARDI 31 MARS 2020</b>
	

## ANNEXE 2 – LETTRE D'ENTENTE # 2020-03

### HORAIRE DE TRAVAIL HYGIÈNE DU MILIEU

Date	AVRIL			MAI			JUIN		
	OGC	JFB	ST	OGC	JFB	ST	OGC	JFB	ST
1		X		X				X	
2		X		X				X	
3			X	X				X	
4			X	X				X	
5			X	X					X
6			X	X					X
7			X	X					X
8			X		X				X
9			X		X				X
10	X				X				X
11	X				X				X
12	X				X		X		
13	X				X		X		
14	X				X		X		
15	X					X	X		
16	X					X	X		
17		X				X	X		
18		X				X	X		
19		X				X		X	
20		X				X		X	
21		X				X		X	
22		X		X				X	
23		X		X				X	
24			X	X				X	
25			X	X				X	
26			X	X					X
27			X	X					X
28			X	X					X
29			X		X				X
30			X		X				X
31					X				

**Légende :**

X : Au travail et de garde

OGC : XXXXXXXXXX

JFB : XXXXXXXXXX

ST : XXXXXXXXXX

## **LETTRE D'ENTENTE # 2020-07**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « La Ville »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

### **Modification de titre d'emploi**

---

CONSIDÉRANT la résolution no 2019-479 adoptée à la séance du 16 septembre 2019 confirmant la nomination de M. [REDACTED] sur le poste nouvellement crée de « Chauffeur-opérateur (A) et agent à la prévention de la santé et sécurité au travail »;

CONSIDÉRANT les modifications apportées par l'employeur à l'organisation du travail, notamment concernant la gestion des dossiers de santé et sécurité au travail;

CONSIDÉRANT que pendant la période où il a occupé son poste, M. [REDACTED] a strictement occupé des tâches en lien avec le titre d'emploi de « Chauffeur-opérateur (A) et qu'il n'a pas été affecté à des activités de prévention;

CONSIDÉRANT les besoins de l'employeur pour le volet « Chauffeur-opérateur » afin d'assurer les opérations quotidiennes de la ville;

CONSIDÉRANT le désir des parties patronales et syndicales de diminuer les impacts liés à ce changement organisationnel;

CONSIDÉRANT les discussions tenues le 8 juin 2020 en comité de relations de travail;

**CONFORMÉMENT À LA CLAUSE 1.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES  
CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**


- 1) L'employeur procède à l'abolition du poste de « Chauffeur-opérateur (A) et agent à la prévention de la santé et sécurité au travail » détenu par M. [REDACTED] en date du 21 juin 2020;

- 2) Nonobstant les modalités de mouvements de main d'oeuvre prévues à l'article 21 de la convention collective, le 22 juin 2020, l'Employeur procède à la création d'un poste de Chauffeur-opérateur (A) et procède à la nomination de M. [REDACTED] sur ce nouveau poste en date du 22 juin 2020;
- 3) Nonobstant l'entente 2019-05 signée entre les parties, ces derniers conviennent qu'aucune évaluation de poste ne sera effectuée et que le salaire de « Chauffeur-opérateur (A) » reçu suite à son entrée en fonction pour la période comprise entre le 16 septembre 2019 et le 21 juin 2020 est celui qu'il aurait dû recevoir. Dans ce contexte, aucune rétroactivité n'est applicable.

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.


EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.

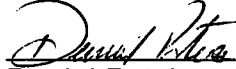
**LA VILLE DE ROBERVAL**

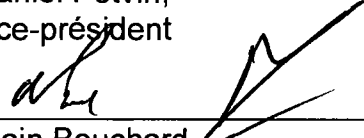
  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

JCF/éc

## **LETTRE D'ENTENTE # 2020-09**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **L'Employeur** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Affichage d'un poste temporaire régulier au département de la cour et du greffe avec possibilité de permanence**

---

CONSIDÉRANT l'article 21 de la convention collective;

CONSIDÉRANT le désir de l'Employeur de réaliser un projet pilote d'une durée d'une (1) année afin d'évaluer la pertinence d'un tel poste, dans l'objectif que celui-ci devienne permanent et régulier si le projet pilote s'avère concluant;

CONSIDÉRANT le désir des parties de favoriser la stabilité des services offerts;

#### **CONFORMÉMENT À LA CLAUSE 1.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- a) Dans un délai maximal de trente (30) jours suivant la signature de la présente entente, l'Employeur procède à la création d'un poste temporaire régulier d'une durée maximale d'une (1) année. L'affectation de ce poste sera au département de la cour et du greffe, et l'objectif poursuivi sera de fournir un soutien administratif dans ces secteurs.
- b) Le titre d'emploi de ce poste sera défini sur l'affichage et le salaire rattaché à celui-ci sera établi à la suite de l'évaluation réalisée conformément à l'article 37 de la convention collective.
- c) L'affichage de ce poste sera effectué conformément à l'article 21 de la convention collective et en tenant compte des modalités prévues à l'article 5.
- d) Pendant la période d'essai temporaire, la personne nommée sera considérée comme un employé col blanc permanent pour la durée de cette affectation, si elle ne détient pas déjà ce statut. Si l'Employeur met fin au projet, la personne nommée reprendra le poste ou l'affectation ainsi que le statut qu'elle détenait.

Si la personne nommée détient un statut d'employé permanent sur un autre poste, elle maintiendra ce statut sur la base de son ancien poste seulement pour la durée du projet.

- e) Dans l'éventualité où la personne nommée détenait un poste permanent dans un autre service, le poste laissé vacant serait comblé de façon temporaire pour un délai qui n'excéderait pas la période d'une (1) année prévue à la présente entente.
- f) La période « temporaire » visant le projet pilote ainsi que l'évaluation par l'Employeur débutera le jour de l'entrée en fonction de la personne titulaire et se terminera la veille de cette date, l'année subséquente.

Dans l'éventualité où l'Employeur décidait de mettre un terme au projet pilote et d'abolir ce poste temporaire, il aviserait le syndicat par écrit et donnerait un préavis écrit de sept (7) jours au titulaire.

Passé ce délai d'une (1) année, le poste deviendra permanent et le titulaire du statut temporaire sera automatiquement nommé au poste permanent. Le titulaire deviendra alors un employé col blanc permanent avec tous les avantages et bénéfices rattachés à ce statut dans la convention collective.

- g) Pour la période du projet pilote d'une (1) année, la lettre d'entente n° 2015-07 est suspendue de sorte que l'Employeur n'ait pas à honorer les engagements qui en découlent normalement.


Dans l'éventualité où le poste se maintenait sur une base permanente au terme de la période prévue à l'article 6 de la présente entente, la lettre d'entente n° 2015-07 prendrait fin et deviendrait caduque au même jour que ledit poste deviendrait permanent.


La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature.

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoqué à titre de précédent.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Roberval, le 12 octobre 2021.


**LA VILLE DE ROBERVAL**

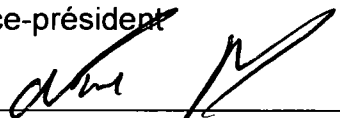
  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

JCF/éc

## **LETTRE D'ENTENTE # 2021-01**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **L'Employeur** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Affichage d'un poste d'adjointe administrative polyvalente**

---

CONSIDÉRANT la création d'un nouveau poste permanent d'adjointe administrative, dont l'objectif est de pourvoir aux remplacements des titulaires de postes permanents cols blancs de catégorie « adjointe administrative »;

CONSIDÉRANT que ce nouveau poste est en surplus des postes réguliers nécessaires au maintien des opérations régulières de la Ville;

**CONFORMÉMENT À LA CLAUSE 1.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- h) L'Employeur procède à l'affichage du poste permanent d'adjointe administrative polyvalente conformément à l'article 21 de la convention collective.
- i) L'Employeur peut affecter l'adjointe administrative polyvalente aux remplacements des titulaires de postes permanents de catégorie « adjointe administrative », au support de ces mêmes titulaires pour surcroît de travail temporaire ou occasionnel, ou pour tout autre type de travaux à caractère administratif de valeur équivalente à la fonction d'adjointe administrative, tel que décrit à l'annexe F de la convention collective.
- j) Lorsque l'Employeur affecte l'adjointe administrative polyvalente, il doit appliquer les principes suivants :
  - o Lors du remplacement de vacances des titulaires de postes réguliers, il doit maintenir la stabilité du service et affecter prioritairement l'adjointe administrative polyvalente sur l'ensemble des semaines de vacances consécutives d'un même titulaire de poste permanent;
  - o Lors de l'élaboration du calendrier des affectations en dehors des semaines de remplacement de vacances, il favorise le maintien d'une stabilité dans un département donné en juxtaposant, le plus possible, les semaines de travail et les travaux à effectuer. Il doit également affecter l'adjointe administrative polyvalente dans un même département pour toute la semaine de travail;
  - o Une situation exceptionnelle peut permettre à l'Employeur de ne pas respecter les deux premiers points du paragraphe 3. Si cela survient, une entente verbale ou écrite devra être convenue entre le Syndicat et l'Employeur.

- k) Lors du remplacement de vacances ou lors de formation, l'adjointe administrative polyvalente doit se déplacer sur les lieux de travail du remplacement à compléter. En dehors de ces semaines, elle occupe le bureau qui lui est dédié en permanence. À la demande de l'Employeur, elle peut néanmoins être appelée à se déplacer sur les lieux d'un département en particulier.
- l) L'adjointe administrative polyvalente assure le service aux citoyens à la mairie les vendredis, entre 12 h et 16 h, pour la période estivale. Afin de conserver un horaire de 32,5 heures par semaine, la titulaire ne sera pas appelée à travailler les vendredis avant-midi en période estivale.
- m) La classe salariale de l'adjointe administrative polyvalente est déterminée conformément à l'article 37 de la convention collective.
- n) L'adjointe administrative polyvalente est minimalement rémunérée au taux horaire de la classe salariale qui lui est définie. Lorsqu'elle est en formation ou affectée au remplacement d'un poste régulier dont le titulaire est absent, et que la classe salariale de ce poste est plus élevée que celle détenue par l'adjointe administrative polyvalente, elle reçoit le salaire du poste qu'elle remplace pour un minimum d'une semaine.
- o) L'adjointe administrative polyvalente peut prendre ses vacances conformément à la convention collective. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut refuser toute demande de congé ou vacances lorsqu'un titulaire de poste régulier ayant plus d'ancienneté est absent pour vacances, que son poste doit obligatoirement être remplacé et que la salariée répond aux exigences de la tâche du poste à remplacer.


L'Employeur ne peut appliquer le paragraphe précédent lorsque des vacances ou un congé ont déjà été autorisés et que le besoin de remplacement est connu subséquemment.

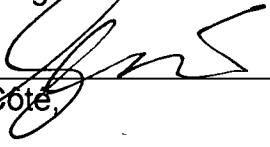
La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature.

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Roberval, le 12 octobre 2021.


**LA VILLE DE ROBERVAL**

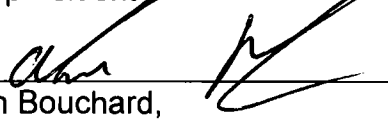
  
 \_\_\_\_\_  
 Nathalie Samson,  
 directrice générale

  
 \_\_\_\_\_  
 Sabin Côté,  
 maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
 PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
 \_\_\_\_\_  
 Louis Lapierre,  
 président

  
 \_\_\_\_\_  
 Daniel Potvin,  
 vice-président

  
 \_\_\_\_\_  
 Alain Bouchard,  
 représentant des cols blancs

NS/éc

## **LETTRE D'ENTENTE # 2021-02**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « La Ville »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

### **Création d'un poste permanent d'agent de bâtiment**

---

CONSIDÉRANT QUE le conseil municipal de la Ville de Roberval a pris la décision d'attribuer la gestion administrative du Service d'urbanisme à Mme [REDACTED], qui assume également la fonction de directrice générale à la Ville de Roberval;

CONSIDÉRANT la résolution 2020-165, attribuant à M. [REDACTED] le poste de chef inspecteur et les responsabilités qui s'y rattachent;

CONSIDÉRANT QUE le département de l'urbanisme ne compte plus qu'un seul poste d'agent de bâtiment;

CONSIDÉRANT le volume de travail constamment élevé du Service de l'urbanisme;

CONSIDÉRANT le désir de la Ville de Roberval d'offrir un service optimal à ses citoyens;

CONSIDÉRANT QUE les parties reconnaissent la nécessité de créer un poste permanent supplémentaire d'agent de bâtiment afin de pourvoir aux besoins des citoyens et diminuer la surcharge de travail du personnel du département de l'urbanisme;

### **CONFORMÉMENT À LA CLAUSE 1.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

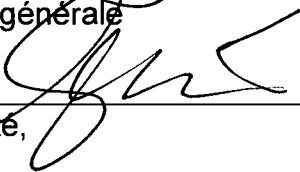
1. L'Employeur procède à la création d'un poste permanent d'agent de bâtiment au Service de l'urbanisme, en surplus du poste de chef inspecteur et du poste d'agent de bâtiment déjà en place;
2. L'Employeur procède à l'affichage du poste permanent d'agent de bâtiment conformément à l'article 21 de la convention collective;
3. L'horaire du titulaire du nouveau poste d'agent de bâtiment sera celui négocié entre les parties et inscrit à la convention collective à venir.

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.


EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.

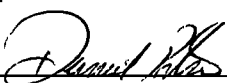
**LA VILLE DE ROBERVAL**


  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

NS/éc

## **LETTRE D'ENTENTE # 2021-03**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **L'Employeur** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Création du poste permanent de coordonnateur au sein du Service de l'urbanisme et nomination du titulaire**

---

ATTENDU QUE le conseil municipal de la Ville de Roberval a pris la décision d'attribuer la gestion administrative du Service d'urbanisme à Mme [REDACTED] qui assume également la fonction de directrice générale à la Ville de Roberval;

ATTENDU QUE la Ville de Roberval et le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2678 ont convenu, dans la lettre d'entente 2020-04, de la création du poste permanent de chef inspecteur et d'y nommer monsieur [REDACTED]

ATTENDU QUE le conseil municipal croit opportun de transformer le poste de chef inspecteur en un poste de « coordonnateur » du Service de l'urbanisme;

ATTENDU QUE M. [REDACTED], détenant actuellement le poste de chef inspecteur, est intéressé à occuper le poste de coordonnateur du Service de l'urbanisme;

### **CONFORMÉMENT À LA CLAUSE 1.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

4. L'Employeur procède à la création du poste permanent de coordonnateur du Service de l'urbanisme, et ce, dès le 20 avril 2021.
2. Nonobstant les modalités d'affichage prévues à l'article 21 de la convention collective, l'Employeur attribue le poste à M. [REDACTED], et ce, en date du 20 avril 2021 comprenant les avantages et bénéfices qui s'y rattachent.
3. La classe salariale du coordonnateur du Service de l'urbanisme sera déterminée conformément à la procédure prévue à l'article 37 de la convention collective.

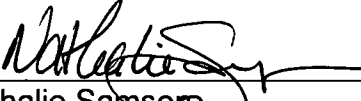
4. Le poste de chef inspecteur, anciennement détenu par M. [REDACTED] et créé par la lettre d'entente # 2020-04, est aboli.

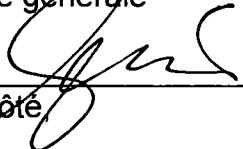
La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.


**VILLE DE ROBERVAL**

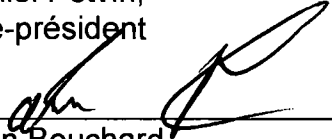
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samsom  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté  
maire

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

NS/éc

## **LETTRE D'ENTENTE # 2021-04**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **L'Employeur** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Pré retraite de M. [REDACTED]**

---

ATTENDU QUE l'article 28 de la convention collective permet à un employé de 54 ans et plus de renoncer à son statut d'employé régulier en obtenant, à la place, celui d'employé temporaire, et ce, pour une durée maximale de trois ans;

ATTENDU QUE M. [REDACTED] a manifesté son intention de prendre une préretraite;

### **CONFORMÉMENT À LA CLAUSE 1.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

5. À compter du 7 septembre 2021, M. [REDACTED] renonce à son statut d'employé régulier afin d'obtenir un statut d'employé temporaire avec le plus d'ancienneté.
5. M. [REDACTED] ayant manifesté sa volonté de ne plus occuper un poste de journalier – une activité qu'il qualifie de physiquement trop exigeante pour lui – l'Employeur, dans un effort d'accommoder le salarié, crée et lui propose d'occuper un poste temporaire de préposé aux installations sportives et récréatives au sein du Service des loisirs.
6. L'horaire de travail de M. [REDACTED] est variable en fonction des besoins de l'Employeur : celui-ci pourrait ainsi être appelé à travailler de jour, de soir et de fin de semaine selon les modalités de la convention collective.
7. Sous l'autorité du directeur du Service des loisirs, M. [REDACTED] assurera un support à l'équipe pour une période de six mois en période estivale, au cours de laquelle il devra effectuer les tâches suivantes :
  - a) Balaie, nettoie, lave, décape, cire et polis les planchers. Lave, nettoie et désinfecte, au besoin, les divers locaux. Époussette le mobilier, lave les vitres à l'intérieur et à l'extérieur.
  - b) Prépare, entretiens et reconditionne la surface de la glace artificielle de l'aréna et des patinoires extérieures.

- c) Exerce un rôle général de surveillance de l'état de l'équipement et de la bâtisse, de manière à protéger les usagers.
  - d) Procède à l'entretien des chemins, trottoirs, pelouses et autres installations extérieures sous la responsabilité du Service des loisirs. Enlève la neige et étends le sable et le sel.
  - e) Procède à l'entretien et participe à l'installation des équipements récréatifs de la Ville.
  - f) Installe, enlève et répare les clôtures qui appartiennent à la Ville.
8. La description énoncée à l'article 4 n'est pas limitative. Elle reflète les éléments généraux du travail accompli et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les tâches à accomplir. M. [REDACTED] peut être appelé à s'acquitter de toute autre tâche demandée par son supérieur immédiat ou d'un membre de l'administration municipale, après entente avec ledit supérieur immédiat.
  9. M. [REDACTED] entrera en poste le mardi 7 septembre 2021 jusqu'au vendredi 5 novembre 2021. Par la suite, M. [REDACTED] reprendra son travail, au plus tard, le mardi 3 mai 2022 jusqu'au vendredi 4 novembre 2022. L'année suivante, M. [REDACTED] reprendra son travail, au plus tard, le mardi 2 mai 2023 jusqu'au vendredi 3 novembre 2023. Finalement, M. [REDACTED] reprendra pour la dernière fois son travail, au plus tard, le lundi 29 avril 2024, et ce, jusqu'au vendredi 1<sup>er</sup> novembre 2024.
  10. Pendant la durée de cette entente, M. [REDACTED] assurera, pendant la période hivernale, les remplacements du personnel du Centre sportif Benoît-Levesque et du complexe sportif de la Cité étudiante.
  11. Pendant les périodes de travail, M. [REDACTED] bénéficiera des privilèges et avantages prévus à la convention collective en vigueur et aura le choix de prendre ses vacances et journées accumulées, au prorata des jours travaillés, à la période de son choix, après entente avec son supérieur immédiat.
  12. Afin de pourvoir au poste de journalier laissé vacant à la suite de la mutation de M. [REDACTED] au Service des loisirs, l'Employeur procédera à un affichage interne et, si le poste n'est pas pourvu, l'Employeur procédera à un affichage externe.
  13. Lors du départ définitif à la retraite de M. [REDACTED], l'Employeur procédera à un affichage interne du poste temporaire laissé vacant au Service des loisirs et, si le poste n'est pas pourvu, l'Employeur procédera à un affichage externe.
  14. Au moment du départ définitif à la retraite de M. [REDACTED], s'il existe un solde de vacances, de congés flottants ou mobiles, le versement en argent de ces heures s'effectuera en utilisant le taux horaire en vigueur selon les dispositions prévues à l'article 18.09 de la convention collective.

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.

VILLE DE ROBERVAL



Sabin Côté  
Maire



Nathalie Samson  
Directrice générale

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2678



Louis Lapierre  
Président SCFP section locale 2678



Daniel Potvin  
Vice-président, SCFP section locale 2678

AP/éc

## **LETTRE D'ENTENTE # 2021-05**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **L'Employeur** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Horaire variable au poste de greffière adjointe de cour, perceptrice des amendes et agente de bureau**

---

CONSIDÉRANT la demande de la titulaire du poste de pouvoir bénéficier d'un horaire variable;

CONSIDÉRANT QUE le fait de bénéficier d'un horaire variable améliorerait les conditions de travail de la titulaire du poste ci-haut mentionné, en y ajoutant plus de souplesse pour l'accomplissement de ses fonctions;

CONSIDÉRANT QUE le fait de permettre un tel horaire éviterait certains coûts supplémentaires pour l'Employeur;

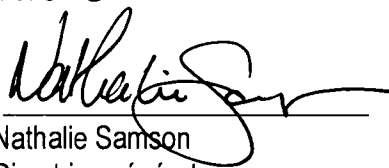
#### **CONFORMÉMENT À LA CLAUSE 1.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

6. Les heures de travail de la greffière adjointe de cour, perceptrice des amendes et agente de bureau peuvent être modifiées au besoin par la titulaire du poste. Cependant, celle-ci devra assurer une présence physique journalière obligatoire dans la plage horaire suivante : de 10 h à 12 h et de 13 h à 14 h 30;
15. Toute modification à l'horaire de travail régulier doit être préalablement autorisée par le supérieur immédiat de la titulaire du poste. Ces modifications ne devront pas avoir pour effet de nuire à la bonne prestation de services aux citoyens de la ville de Roberval ainsi qu'au bon fonctionnement du Service du greffe et des affaires juridiques ni du bon fonctionnement de la Cour municipale;
16. Si la titulaire du poste se prévaut de l'horaire variable, elle sera rémunérée à taux régulier pour toutes les heures effectuées en dehors de l'horaire de travail régulier. Advenant un dépassement du nombre d'heures régulier dans une journée, elle devra s'assurer que ces heures soient reprises dans la journée-même, le lendemain ou, au plus tard, à l'intérieur de la même semaine de travail, le tout en respectant le nombre d'heures hebdomadaires en lien avec son poste.

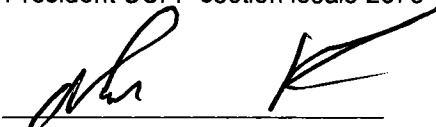
La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.

**VILLE DE ROBERVAL**

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté  
Maire  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson  
Directrice générale

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2678**

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre  
Président SCFP section locale 2678  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard  
Représentant cols blancs  
SCFP section locale 2678

NS/éc

## **LETTRE D'ENTENTE # 2021-06**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **L'Employeur** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Création d'un poste permanent d'agent(e) au développement culturel**

CONSIDÉRANT l'entente de développement culturel intervenue entre la Ville de Roberval et le ministère de la Culture et des Communications dans le cadre du programme Aide aux initiatives de partenariat;

CONSIDÉRANT QUE cette entente prévoit la mise en œuvre d'actions visant le développement et la bonification de l'offre culturelle au sein de la Ville de Roberval;

CONSIDÉRANT le départ de la médiatrice culturelle;

CONSIDÉRANT la volonté du conseil municipal de se doter d'une ressource permanente afin de poursuivre le travail d'accessibilité à la culture, à l'animation, la concertation et la mise en valeur des actions prévues à l'entente de développement culturel;

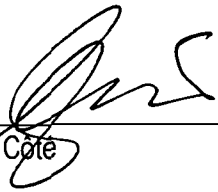

**CONFORMÉMENT À LA CLAUSE 1.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES  
CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

7. L'Employeur procède à la création du poste permanent d'agent(e) au développement culturel, et ce, dès le 5 octobre 2021.
17. La classe salariale de l'agent(e) au développement culturel sera déterminée conformément à la procédure prévue à l'article 37 de la convention collective.

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.


EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.

VILLE DE ROBERVAL

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté  
Maire  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson  
Directrice générale

API/éc

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2678

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre  
Président SCFP section locale 2678  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard  
Représentant cols blancs  
SCFP section locale 2678

## **LETTRE D'ENTENTE # 2021-07**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **L'Employeur** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Intégration des titres d'emplois inclus au certificat d'accréditation et qui étaient non-couverts par l'ancienne convention collective**

---

CONSIDÉRANT que le syndicat est accrédité pour représenter « Tous les salariés AU SENS DU Code du travail travaillant à la Ville de Roberval excluant ceux normalement exclus par la Loi » tel que décrit dans certificat d'accréditation émis le 12 novembre 1982 par le commissaire général adjoint du travail, Serge Lalande;

CONSIDÉRANT les discussions survenues entre les parties lors de la période de négociations pour le renouvellement de la convention collective échue depuis le 1er novembre 2020.

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- 1- Le préambule fait partie de la présente ;
- 2- Tous les employés inclus au certificat d'accréditation, mais non-couverts par l'ancienne convention collective seront intégrés aux salariés et seront couverts par l'unité d'accréditation et la convention collective en vigueur ;
- 3- Les clauses d'intégration devront être négociées dans un délai de 90 jours suivant la signature de la présente.

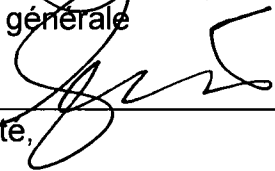
La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.

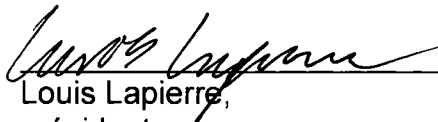
EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.


VILLE DE ROBERVAL

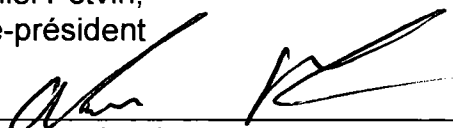
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2678

  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

AG/mt Unifor-2023

## **LETTRE D'ENTENTE # 2021-08**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « L'Employeur »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

### **Évaluation des emplois et création d'échelles salariales**

---

**CONSIDÉRANT** les discussions survenues entre les parties lors de la période de négociations pour le renouvellement de la convention collective échu depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020;

**CONSIDÉRANT** la volonté de l'Employeur d'unifier et/ou de fusionner certains titres d'emplois.

**CONSIDÉRANT** la volonté de l'Employeur de créer une échelle salariale.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

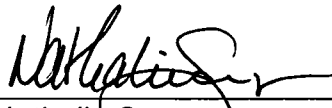
- 1- Le préambule fait partie de la présente ;
- 2- De réaliser conjointement une démarche d'évaluation des emplois conformément à l'article 37 de la convention collective ;
- 3- Le processus d'évaluation des emplois devra être réalisé dans un délai de 12 mois suivant la signature de la présente.

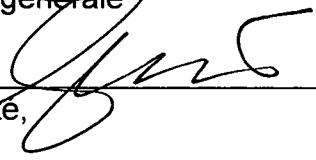
La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.

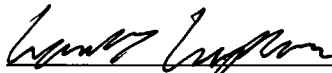
EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.


VILLE DE ROBERVAL

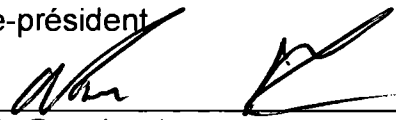
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2678

  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

AG/mt Unifor-2023

## **LETTRE D'ENTENTE # 2021-09**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « **L'Employeur** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Modification de l'horaire de la mairie et horaire du poste d'adjointe administrative polyvalente**

---

**CONSIDÉRANT** les discussions survenues entre les parties lors de la période de négociations pour le renouvellement de la convention collective échu depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020;

**CONSIDÉRANT** la création d'un nouveau poste d'adjointe administrative polyvalente;

**CONSIDÉRANT** la volonté de l'Employeur de modifier l'horaire d'ouverture de la mairie pour ajouter la plage horaire de l'heure du dîner à l'année et le vendredi après-midi en période estivale.

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**


- 1- Le préambule fait partie de la présente;
- 2- De poursuivre les discussions suite à la signature de la convention collective pour régler les particularités et nouveautés qu'apportent les changements d'horaire de la mairie et la création du poste d'adjointe administrative polyvalente;
- 3- De former un comité composé de la partie patronale, de la partie syndicale et d'une employée de la mairie;
- 4- Ce comité se rencontrera au besoin, un minimum d'une fois par mois pour les 12 mois suivant la signature de la présente.

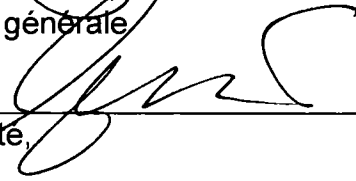
La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.

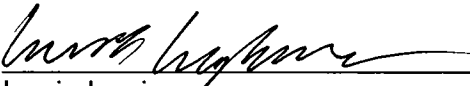
EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.


VILLE DE ROBERVAL


LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2678

  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté,  
maire

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

AG/mt Unifor-2023

## **LETTRE D'ENTENTE # 2021-10**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE ROBERVAL**

Ci-après appelée : « L'Employeur »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2678**

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

### **Paiement des banques de congés accumulés**

---

**CONSIDÉRANT** les discussions survenues entre les parties lors de la période de négociations pour le renouvellement de la convention collective échue depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020;

**CONSIDÉRANT** la volonté de l'Employeur d'éliminer les banques de congés accumulés.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- 1- Le préambule fait partie de la présente;
- 2- D'ici la fin de l'année 2021, les employés auront le choix d'utiliser les heures de leur banque de congés accumulés ou de se les faire payer en partie ou en totalité;
- 3- Au début de l'année 2022, une nouvelle banque sera créée pour les congés mobiles et flottants;
- 4- Les congés fériés devront dorénavant être repris à la première occasion suivant le jour férié. Cette disposition ne s'applique pas pour les employés des loisirs et de l'hygiène du milieu qui eux, pourront continuer d'accumuler les congés fériés lorsqu'ils ne sont pas en mesure de les prendre;

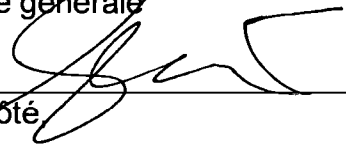
La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut en aucun temps être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Roberval, le 12 octobre 2021.

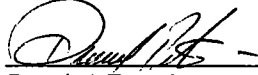
VILLE DE ROBERVAL

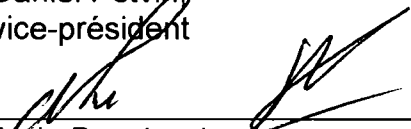
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2678

  
\_\_\_\_\_  
Nathalie Samson,  
directrice générale

  
\_\_\_\_\_  
Sabin Côté  
maire

  
\_\_\_\_\_  
Louis Lapierre,  
président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel Potvin,  
vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Alain Bouchard,  
représentant des cols blancs

AG/mt Unifor-2023