

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-6228

N° dossier d'accréditation : AR-2001-0526

EMPLOYEUR VILLE DE VILLE-MARIE 21, RUE SAINT-GABRIEL SUD ÉDIFICE GÉRARD CARON VILLE-MARIE QC J9V 1A1 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1966 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2023-04-21 Date dépôt : 2023-04-28	Nombre de salariés visés : 15	Date début : 2022-01-01 Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2023-05-29
Date

Registre des documents en relations du travail
3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559
Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE VILLE-MARIE

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1966

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	3
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	7
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	9
ARTICLE 8 - PROCÉDURES DE GRIEF, DE MÉSENTENTE, D'ARBITRAGE.....	10
ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ.....	13
ARTICLE 11 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	16
ARTICLE 12 - MISE À PIED ET RAPPEL	18
ARTICLE 13 - MOBILITÉ, POLYVALENCE ET AFFECTATION TEMPORAIRE	19
ARTICLE 14 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	21
ARTICLE 15 - JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE	22
ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 17 - RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE TRAVAIL	26
ARTICLE 18 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	27
ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES	29
ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	31
ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX	33
ARTICLE 22 - CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION	34
ARTICLE 23 - CONGÉS SANS SOLDE	35
ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE OU OBLIGATIONS FAMILIALES.....	36
ARTICLE 25 - MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL	38
ARTICLE 26 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	39
ARTICLE 27 - ASSURANCE ET CAISSE DE RETRAITE	40
ARTICLE 28 - DISPOSITIONS SPÉCIALES.....	41
ARTICLE 29 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	42
ARTICLE 30 - ACTIVITÉS DE LOISIRS POUR LES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET ET TEMPS PARTIEL.....	43
ARTICLE 31 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	44
ARTICLE 32 - DESCRIPTIONS DE TÂCHES	45
ARTICLE 33 - RÉTROACTIVITÉ	45
ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	46
ANNEXE A – LISTE DES PERSONNES SALARIÉES	48
ANNEXE B - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES.....	49
ANNEXE C - VÊTEMENTS ET ACCESSOIRES FOURNIS.....	52
ANNEXE D - LISTE DES POSTES SYNDIQUÉS	53
ANNEXE E - AUTORISATION ET RETENUE SYNDICALE.....	54

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et les personnes salariées représentées par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes les personnes salariées visées par les certificats d'accréditation portant les numéros AM-1005-2720 émis le 20 décembre 2001 et AM-1002-1706, émis le 21 mai 1992 par le *Bureau du commissaire général du travail*.
- 2.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention collective décrit à l'annexe « D ».

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de gérer, de diriger, d'embaucher, de suspendre, de congédier une personne salariée en conformité avec ses obligations et la convention collective.
- 3.02 Les personnes salariées régies par la présente convention collective s'engagent à respecter le *Règlement 583 sur le code d'éthique et de déontologie des employés municipaux* de la Ville de Ville-Marie.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

4.01 Employeur

Désigne la Ville de Ville-Marie, laquelle est représentée par son conseil de ville ou par l'un de ses représentants autorisés.

4.02 Syndicat

Désigne les représentants dûment mandatés du Syndicat Canadiens de la fonction publique, section locale 1966.

4.03 Ancienneté

Aux fins d'application de la présente convention collective, le mot ancienneté signifie et comprend la durée totale de service de toute personne salariée et se calcule en années, en mois, en jours et en heures payées non majorées.

4.04 Services

Aux fins d'application de la présente convention collective, une unité administrative équivaut à un service et les personnes salariées sont regroupées au sein des trois (3) unités administratives suivantes, à savoir :

a) Service de l'administration

Comprend les personnes salariées travaillant à l'ensemble des activités relatives à l'administration et à la gestion municipale ainsi qu'au greffe.

b) Service des loisirs, sports et espaces verts

Comprend les personnes salariées travaillant aux périodes d'ouverture de la bibliothèque, marina, aréna et à l'embellissement.

c) Service des travaux publics et techniques

Comprend les personnes salariées travaillant aux services du transport, d'hygiène du milieu, d'aménagement, d'urbanisme, du cimetière, à l'entretien des immeubles et infrastructures, des véhicules, des parcs et des équipements municipaux.

4.05 Chef d'équipe

Désigne une personne salariée, déterminée par la direction du service, qui a la responsabilité de la surveillance et de la direction d'un groupe composé de deux (2) personnes salariées et plus. La caractéristique principale du chef d'équipe c'est qu'il travaille lui-même tout comme les autres personnes salariées. Cependant, il dirige une équipe, répartit le travail entre les membres de son équipe, vérifie l'exécution du travail.

4.06 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour

l'employeur, moyennant rémunération et/ou mise à pied et/ou en absence autorisée en vertu de la présente convention collective, tel que défini ci-après.

Dès son embauche, la personne salariée doit fournir une adresse courriel à l'employeur. C'est par l'entremise de cette adresse courriel que toutes les communications entre les personnes salariées et l'employeur seront réalisées.

4.07 Personne salariée de projets gouvernementaux ou d'organismes publics

Désigne toute personne salariée qui est embauchée pour une période limitée afin d'effectuer des travaux spéciaux qui ne sont pas d'une façon générale accomplis par des personnes salariées de l'unité d'accréditation.

Aucune personne salariée régulière ou temporaire ne peut être mise à pied, congédiée ou remplacée directement ou indirectement par une personne salariée de projets gouvernementaux.

La personne salariée de projets gouvernementaux ou d'organismes publics ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention collective.

4.08 Personne salariée étudiante ou saisonnière

Désigne toute personne salariée dont les services sont requis par l'employeur pour des emplois saisonniers d'une durée de moins de 20 semaines. La personne salariée étudiante ou saisonnière ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention collective.

4.09 Personne salariée régulière à temps complet

Désigne toute personne salariée dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'employeur, en conformité avec l'article 16 de la présente convention collective, pourvu que cette personne salariée ait accumulé six (6) mois de service continu. Cette catégorie peut aussi désigner une personne salariée occupant un poste à temps complet, mais bénéficiant d'un horaire modifié à la condition qu'une lettre d'entente ait été signée entre l'employeur et la personne salariée.

4.10 Personne salariée régulière à temps partiel

Désigne toute personne salariée dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'employeur, qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui indiqué à l'article 16 pourvu que cette personne salariée ait accumulé six (6) mois de service continu.

4.11 Personne salariée temporaire

Désigne toute personne salariée dont le travail est requis au fonctionnement des services réguliers assumés par l'employeur, occupée à des emplois temporaires.

La personne salariée temporaire qui a accumulé six (6) mois de service continu est

couverte par toutes les dispositions de la présente convention collective, sauf la sécurité d'emploi prévue à l'article 29 et les vacances prévues à l'article 19 sont payées selon le nombre de jours auxquels elle a droit, soit à 4, 6, 8, 10, 10.4, 10.8, 11.2, 11.6 ou 12 % du salaire gagné durant l'année de référence. Les années de calendrier déterminent le nombre de jours de vacances pour la personne salariée temporaire. Les congés de maladie sont payés au prorata des heures payées. La personne salariée temporaire ayant accumulé six (6) mois de service continu bénéficie aussi des jours fériés prévus durant sa période d'emploi.

La personne salariée temporaire qui n'a pas accumulé six (6) mois de service continu ne bénéficie que des avantages suivants de la convention collective : les salaires, les heures supplémentaires et le régime syndical. Pour les autres dispositions, la *Loi sur les normes du travail* s'applique.

La personne salariée temporaire peut se voir attribuer un nombre d'heures inférieur à celui indiqué à l'article 16.

Le statut de la personne salariée temporaire qui n'a pas accumulé six (6) mois de service continu peut aussi désigner une personne salariée qui a pour rôle de remplacer pour la durée totale de l'absence, un poste temporairement dépourvu de son titulaire même si ce remplacement excède la période de six (6) mois.

4.12 Période de probation

Toute personne salariée couverte par la présente convention collective est sujette à une période de probation de six (6) mois. Si la personne salariée ne remplit pas ses fonctions à la satisfaction de l'employeur suite à cette période, l'employeur peut prolonger la période de probation pour une durée de trois (3) à six (6) mois. À cette fin, l'employeur devra informer par écrit la personne salariée et le syndicat de la durée de la prolongation avant la fin de la durée normale de sa probation, en lui précisant les motifs qui justifient le prolongement de celle-ci.

La personne salariée en période de probation est régie par la présente convention collective, mais ne peut recourir à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage en cas de congédiement.

ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 5.01 Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les personnes salariées ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque personne salariée que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales; et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- 5.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 5.01, il est défendu à toute personne salariée de participer directement ou indirectement à toute activité partisane au niveau municipal, sauf l'exercice de son droit de vote.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Les personnes salariées de l'employeur sont libres d'appartenir ou de ne pas appartenir au syndicat. Le fait d'appartenir au syndicat ne doit pas être considéré comme condition d'emploi.

L'employeur s'engage à déduire de la première (1^{re}) paie qui suit l'embauche de toute personne salariée régie par la présente convention collective ou de la manière prévue à l'annexe « E », la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le syndicat et à remettre lesdites sommes au secrétaire-trésorier du syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois pour lequel cette cotisation a été prélevée.

- 6.02 Le syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de l'employeur, aux endroits approuvés par les autorités.

ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.01 Tout membre du syndicat, choisi comme délégué pour participer à des congrès et/ou stages d'étude requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail sans perte de salaire et sans perte d'ancienneté, à la condition cependant qu'il produise à cet effet, cinq (5) jours avant son départ, un certificat à la direction générale de l'employeur. Pas plus d'une (1) personne à la fois ne peut se prévaloir de ce privilège.

Le nombre total maximum des journées payées par l'employeur en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation est de dix (10) jours ouvrables par année.

7.02 L'employeur convient en toute équité d'accorder un congé raisonnable aux membres des divers comités dont la présence est nécessaire durant les heures de travail, pour la transaction par voie directe des affaires du syndicat avec l'employeur concernant respectivement l'application ou la négociation de la convention collective.

Le temps ainsi passé en séances avec les représentants de l'employeur, durant les heures de travail, n'entraîne pas de perte de salaire.

7.03 Représentants extérieurs

Les représentants extérieurs, tant du syndicat que de l'employeur, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention collective.

ARTICLE 8 - PROCÉDURES DE GRIEF, DE MÉSENTENTE, D'ARBITRAGE

Griefs et mécontentes

8.01 Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible.

8.02 Tout grief ou toute mécontente entre les parties doit être soumis de la manière suivante :

- a) Tout grief ou toute mécontente d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou du syndicat doit d'abord être soumis verbalement et discuté avec la direction générale pour trouver une solution qui donne satisfaction aux deux (2) parties. Cette étape n'invalide toutefois pas le grief si elle n'a pas lieu ou si les résultats sont négatifs.
- b) Tout grief doit être présenté par écrit par la personne salariée ou le syndicat à la direction générale de l'employeur, au plus tard dans les vingt (20) jours qui suivent la connaissance ou la naissance du fait dont découle le grief.
- c) Le syndicat et l'employeur conviennent, suite à la présentation d'un grief ou d'une mécontente, de se rencontrer avec les intéressés afin de tenter d'y trouver une solution acceptable pour toutes les parties impliquées, et ce dans les dix (10) jours de la réception par écrit du grief ou de la mécontente.
- d) La réponse de la direction générale est donnée par écrit à la personne salariée concernée avec copie au syndicat.
- e) Si la réponse de la direction générale est jugée insatisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans les quinze (15) jours de la réception du grief par la direction générale, le grief peut être soumis par écrit au conseil municipal, dans les quinze (15) jours suivant les délais ci-haut mentionnés.
- f) Le conseil municipal rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la première séance ordinaire du conseil qui suit la présentation dudit grief au conseil.
- g) Si la décision du conseil n'est pas rendue dans le délai imparti, ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon le *Code du travail*, dans les quinze (15) jours suivant la décision du conseil.
- h) Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus au présent article, entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés, sur demande et avec le

consentement des deux (2) parties, à savoir l'employeur et le syndicat.

- i) Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (lundi au vendredi, exception faite des jours fériés).
- j) Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide.

Arbitrage

- 8.03 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage.
- 8.04 La partie qui désire procéder à l'arbitrage, en avise par écrit l'autre partie et l'arbitre.
- 8.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 8.06 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 8.07 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'une personne salariée, ainsi que toute autre mesure disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief arbitral. En cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler la mesure disciplinaire ou de rendre toute autre décision qu'il juge juste et équitable.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Tout mesure disciplinaire doit être donné par écrit à la personne salariée dans les trente (30) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance du fait dont découle la mesure disciplinaire et copie dudit avis doit être envoyé au syndicat, à moins que la personne salariée ne s'y oppose.

Seuls les motifs mentionnés dans cet avis peuvent être invoqués devant un tribunal d'arbitrage.

- 9.02 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention collective. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

- 9.03 Toute mesure disciplinaire versée au dossier de la personne salariée est retirée après douze (12) mois de l'infraction, à moins que la personne salariée n'ait commis une autre infraction similaire à l'intérieur de la même période.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

10.01 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté après avoir complété sa période de probation, conformément aux dispositions de la présente convention collective.

10.02 L'ancienneté s'exprime en années, en mois, en jours et en heures travaillées. La base pour le calcul de l'ancienneté est les heures payées non majorées. Une personne salariée ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année civile.

10.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

10.04 Perte d'ancienneté et lien d'emploi

Une personne salariée perd son ancienneté et son lien d'emploi dans les cas suivants :

- a) si elle quitte volontairement son emploi;
- b) si elle est renvoyée pour cause juste et suffisante;
- c) si elle est absente pour cause de maladie autre qu'un accident du travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois; cependant, sur recommandation du médecin traitant, cette période peut être prolongée de trois (3) mois;
- d) si, après avoir été rappelée au travail par téléphone ou courriel adressé à ses dernières coordonnées connues, alors qu'elle fut mise à pied pour manque de travail, elle ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de la correspondance;
- e) si elle est absente du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans permission et sans raison valable et/ou sans avoir averti l'employeur;
- f) si elle est mise à pied pour une durée dépassant douze (12) mois consécutifs;
- g) si elle est absente pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail pour une période excédant trente-six (36) mois. Cependant cette période peut être prolongée après entente entre l'employeur et le syndicat, sur recommandation du médecin traitant pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

Il est par contre entendu que si l'employeur décidait de remplacer la personne salariée absente pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail

pendant sa période de maladie ou d'accident, ladite personne salariée remplaçant la personne salariée accidentée ou malade pendant ladite période de l'accident ou de la maladie, demeure strictement une personne salariée temporaire, et ce, pendant tout le temps dudit accident ou de maladie subit par la personne salariée.

10.05 Dispositions particulières pour les personnes salariées temporaires

1. Une personne salariée temporaire accumule son ancienneté lors d'une absence pour accident ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*, et ce pour une durée maximum de dix-huit (18) mois; dans le cas d'une absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ce délai est de douze (12) mois;
2. Une personne salariée temporaire perd son ancienneté, rompt le service continu et son lien d'emploi dans les cas suivants :
 - a) si elle quitte volontairement son emploi;
 - b) si elle est renvoyée pour cause juste et suffisante;
 - c) si elle est absente pour cause de maladie autre qu'un accident du travail pour une période excédant douze (12) mois; cependant, sur recommandation du médecin traitant, cette période peut être prolongée de trois (3) mois;
 - d) si, après avoir été rappelée au travail par téléphone ou par courriel adressé à ses dernières coordonnées connues, alors qu'elle fut mise à pied pour manque de travail, elle ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la correspondance;
 - e) si elle est absente du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans permission et sans raison valable et/ou sans avoir averti l'employeur;
 - f) si elle est mise à pied pour une durée dépassant douze (12) mois consécutifs;
 - g) si elle est absente pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail pour une période excédant dix-huit (18) mois. Cependant cette période peut être prolongée après entente entre l'employeur et le syndicat, sur recommandation du médecin traitant pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

10.06 Liste d'ancienneté

L'annexe « A » à la date de la signature de cette convention collective est la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'employeur.

10.07 L'employeur s'engage à mettre à jour et à afficher annuellement, au plus tard le 31 mars, au Garage municipal, à l'Hôtel de Ville, ainsi qu'à l'Aréna, ladite liste d'ancienneté en date du 31 décembre de chaque année. Toute correction acceptée par les deux (2) parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement des amendements à l'annexe « A ».

10.08 Utilisation de l'ancienneté

L'ancienneté est un facteur déterminant dans tout cas d'attribution d'un nouveau poste ou d'un poste vacant, d'une promotion ou d'un transfert, d'une permutation, d'une mise à pied, d'un rappel au travail dans un service donné, ainsi que le choix et de la durée des vacances dans un service donné.

ARTICLE 11 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL

11.01 Dans tout cas de poste vacant ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention collective, l'employeur doit afficher un avis à cet effet pendant dix (10) jours ouvrables. Les personnes salariées intéressées doivent faire part par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour le poste en question, au Service de la direction générale et greffe.

L'employeur doit faire connaître sa décision, dans un délai de cinq (5) jours suivant la première réunion régulière du conseil municipal, tenue au terme de la période d'affichage. Tel avis doit contenir les informations suivantes :

- la nature de la fonction;
- le taux de salaire;
- le statut du poste et les heures de travail;
- les exigences normales de la tâche.

11.02 En référence à l'article 11.01, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou permutation n'affecte en rien le droit de la personne salariée à une promotion ou une permutation ultérieure.

11.03 Dans tout cas de promotion ou de permutation dans le cadre de l'unité de négociation, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté possédant les qualifications requises. À moins que la personne salariée ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné, il est entendu que les permutations s'appliquent par service. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à l'employeur.

Si une personne salariée est promue à l'intérieur de l'unité de négociation, elle peut décider de revenir à son ancien poste pendant une période de trois (3) mois. Si l'employeur détermine que ladite personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle peut la retourner à son ancien poste dans le même délai.

11.04 Si une personne salariée est promue hors de l'unité de négociation, elle conserve et accumule son ancienneté pendant une période de six (6) mois. Au cours de cette période de six (6) mois, la personne salariée peut décider de revenir à son ancien poste. Après cette période, elle perd son ancienneté.

11.05 Si aucune personne salariée n'a présenté sa candidature au cours de la période d'affichage, ou si aucune des personnes salariées postulantes n'a les qualifications requises ou ne remplit pas les exigences normales de la tâche ou si la candidature de la personne salariée mise en période de probation n'est pas retenue,

l'employeur est libre de pourvoir le poste par une personne de son choix suivant les modalités et les processus de sélection qu'elle jugera appropriés.

- 11.06** Toute personne salariée faisant l'objet d'une promotion hors de l'unité de négociation est sujette à une période de probation de six (6) mois dans son nouveau poste. En tout temps pendant cette période de probation, si l'employeur détermine que ladite personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle le retourne alors à son ancien poste.

ARTICLE 12 - MISE À PIED ET RAPPEL

12.01 Toute personne salariée mise à pied ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

12.02 Advenant la nécessité pour l'employeur de procéder à une mise à pied, les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté ou n'ayant pas les qualifications requises dans la poursuite des activités de l'employeur, doivent être mises à pied les premières. Dans tel cas, l'employeur s'engage à donner à la personne salariée mise à pied qui est à l'emploi de l'employeur depuis au moins trois (3) mois, un préavis de dix (10) jours ouvrables, et ce, par écrit.

Les personnes salariées doivent être rappelées au travail dans l'ordre d'ancienneté, pourvu qu'elles soient qualifiées pour faire le travail.

12.03 La personne salariée temporaire est rappelée au travail par téléphone ou par courriel, par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle soit qualifiée pour faire le travail. À défaut d'une réponse positive, négative ou d'une demande d'information dans l'heure suivant l'appel ou le courriel de rappel au travail, l'employeur rappelle au travail la personne salariée suivante dans l'ordre de priorité.

Si aucune personne salariée n'a répondu par la positive, l'employeur peut rappeler une personne salariée étudiante pour effectuer le travail.

Après trois (3) absences de réponse ou trois (3) refus, la personne salariée temporaire perd son ancienneté.

ARTICLE 13 - MOBILITÉ, POLYVALENCE ET AFFECTATION TEMPORAIRE

- 13.01 Il est loisible à l'employeur de requérir à une personne salariée pour effectuer des tâches de la nature des tâches que regroupe le service auquel la personne salariée est rattachée ou de nature similaire s'il s'agit d'un autre service. Les changements apportés aux tâches de la personne salariée ne pourront toutefois affecter, à la baisse, les conditions de travail de la personne salariée à l'emploi en date de la signature de la présente convention collective.
- 13.02 Dans le cas d'une absence planifiée d'une personne salariée à temps complet pour une durée de plus de dix (10) jours ou d'une durée indéterminée, l'employeur peut combler ce remplacement si possible dès la première journée de l'absence en recourant aux services d'une personne salariée à temps complet, ou si aucune de celles-ci n'accepte, d'une personne salariée à temps partiel ou d'une personne salariée temporaire, et ce, par ordre d'ancienneté.
- Ces affectations sont offertes à ceux et celles qui satisferont aux exigences normales de l'emploi. Il est entendu que le remplacement en cas d'absence à durée déterminée ou indéterminée ne peut occasionner plus d'un déplacement à l'intérieur du service concerné.
- 13.03 Dans le cas d'une absence non planifiée, on effectue ce remplacement dès que possible selon les mêmes procédures et conditions qu'en 13.02.
- 13.04 L'employeur établit une liste des personnes salariées à temps complet, des personnes salariées à temps partiel et des personnes salariées temporaires et la maintient à jour de façon régulière.
- 13.05 Dans le cas d'affectation temporaire, l'employeur pourra affecter des personnes salariées inscrites sur les listes ci-haut mentionnées en tenant compte de ses besoins.
- 13.06 Lorsqu'une personne salariée est affectée temporairement dans une fonction dont le taux est inférieur au sien, elle est rémunérée au taux de sa classification. Cette disposition ne s'applique pas à la personne salariée mise en disponibilité suite à la fermeture temporaire ou définitive du service ou du poste auquel elle est affectée.
- 13.07 Lorsqu'une personne salariée est affectée dans une fonction dont le taux est supérieur au sien, elle est rémunérée au taux de cette classification pour les heures effectivement travaillées dans cette classification.
- 13.08 Toute personne salariée dont les capacités sont diminuées par suite d'un accident du travail ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction au sein

de l'employeur peut être rémunérée après entente entre les parties à un taux autre que ceux prévus à la convention collective.

ARTICLE 14 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 14.01** Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention collective et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « B » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

Toute personne salariée régie par la présente convention collective doit recevoir le taux de salaire prévu à l'annexe « B » pour sa classification. L'employeur peut cependant reconnaître, s'il le juge opportun, l'expérience et les qualifications d'une nouvelle personne salariée pour la classer à un échelon salarial supérieur à ses années de service.

- 14.02** Les taux de salaire applicables aux nouveaux emplois créés ou aux emplois existants, qui sont substantiellement transformés pendant la durée de la présente convention collective, sont déterminés par l'employeur en tenant compte des emplois existants de nature similaire. Tout désaccord au sujet de ces taux de salaire est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- 14.03** Lorsque les services d'une personne salariée sont requis par l'employeur pour organiser, superviser, planifier le travail et diriger une équipe de travail dans un service ou différents services, elle reçoit la prime de responsabilité prévue à l'annexe « B ». La prime de responsabilité sera alors attribuée par la direction du service pour lequel la personne salariée est affectée.

14.04 Prime d'opérateur en eau potable

Une personne salariée qualifiée et requise de travailler à une tâche spécifique à la station de distribution d'eau potable ou sur un chantier se verra accorder une prime d'un (1 \$) dollar pour chaque heure travaillée à cette tâche. La prime d'opérateur en eau potable sera alors attribuée par la direction du service pour lequel la personne salariée est affectée à cette tâche.

14.05 Prime de vigilance

Du 1^{er} novembre au 31^{er} mars de chaque année, lors de nuit de tempête, une (1) heure au taux régulier sera versée au contremaître ou à la personne désignée par la direction du service des travaux publics pour la surveillance d'accumulation de neige.

ARTICLE 15 - JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE

- 15.01 Les personnes salariées sont payées par dépôt bancaire le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi est fête, les personnes salariées sont payées la veille. La période de référence pour le calcul de la paie est du dimanche 0 h au samedi 23 h 59.
- 15.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les bulletins de paie de chaque personne salariée :
- Le nom et prénom;
 - La date et la période de paie;
 - Le nombre d'heures en temps régulier et;
 - Le nombre d'heures supplémentaires;
 - Le détail des déductions;
 - Le montant net de la paie;
 - Le taux horaire de la personne salariée;
 - Le salaire cumulatif à chaque paie.
- 15.03 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte son emploi de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement. De plus, la personne salariée participant à l'assurance collective s'engage à payer à même sa dernière paie, sa portion de prime pour la période où elle demeure assurée.
- 15.04 La correction de toute erreur dans la paie de toute personne salariée se fait lors de la période de paie subséquente.

ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Service de l'administration

16.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun du lundi au vendredi inclusivement. Le salarié travaille ses sept (7) heures entre 8 h et 16 h, avec une (1) heure pour le repas du midi établi selon les besoins du service.

La personne salariée pourra adapter son horaire de travail, avec l'accord de la direction du service et entente avec le syndicat, afin de permettre une flexibilité des heures de travail tout en étant présente sur les heures d'ouverture au citoyen.

L'employeur se réserve le droit d'adopter un nouvel horaire de travail lors de la création d'un nouveau poste ou lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée si le poste ne nécessite plus ou pas, le même nombre d'heures par semaine.

L'horaire de travail ainsi que le nombre d'heures par semaine de toutes les personnes salariées autres que les personnes salariées régulières à temps plein en date de la signature de la présente convention collective, peut varier en fonction des besoins du service.

Service des travaux publics et techniques

16.02 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties comme suit : du lundi au vendredi inclusivement de 7 h à 16 h avec une (1) heure pour le repas du midi établi selon les besoins du service.

Pour le contremaître, l'horaire de travail est de quarante (40) heures par semaine, du dimanche au samedi, horaire variable selon les besoins du service.

L'employeur se réserve le droit d'adopter un nouvel horaire de travail lors de la création d'un nouveau poste ou lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée si le poste ne nécessite plus ou pas, le même nombre d'heures par semaine.

L'horaire de travail ainsi que le nombre d'heures par semaine de toutes les personnes salariées autres que les personnes salariées régulières à temps plein en date de la signature de la présente convention collective, peut varier en fonction des besoins du service.

16.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 16.02, la semaine de travail des personnes salariées du Service des travaux publics et techniques peut être répartie de façon différente dans les cas de sablage de rues et trottoirs, de déneigement et de ramassage de neige, de balayage de rues et trottoirs ou de travaux de voirie,

d'aqueduc ou d'égout, lors de la préparation de la glace de l'aréna, lors d'activités spéciales ou de locations diverses.

Durant cette période, l'horaire de la semaine régulière de travail est de huit (8) heures par jour réparti en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi pour un total de quarante (40) heures par semaine. Cet horaire de travail sera déterminé par la direction du Service des travaux publics et techniques.

16.04 La semaine régulière de travail des personnes salariées affectées aux projets des travaux de construction de rues est de quarante (40) heures et elle est répartie comme suit : du lundi au jeudi inclusivement de 7 h à 17 h avec une heure pour le repas du midi établie selon les besoins du service et de 7 h à 11 h le vendredi.

16.05 Services des loisirs, sports et espaces verts

Pour les personnes salariées régulières à temps complet du Service des loisirs, sport et espace vert, en poste en date de la signature de la présente convention collective, la semaine régulière de travail est de :

- Aréna : quarante (40) heures;
- Responsable bibliothèque : trente-cinq (35) heures;
- Responsable de marina : trente-sept heures et demie (37,5);
- Embellissement : trente-cinq (35) heures (avec possibilité d'augmenter à quarante (40) heures sans appliquer la règle du temps supplémentaire).

Les heures régulières de travail ne peuvent être moindres de trois (3) heures par jour ou plus de dix (10) heures par jours pour les salariés réguliers à temps plein.

L'horaire de travail des personnes salariées du Service des loisirs, sport et espace vert ci-haut mentionné, est réparti en fonction des besoins du service.

L'horaire de travail est fait par la direction du service deux (2) semaines à l'avance en prévoyant pour les personnes salariées régulières à temps plein une fin de semaine de congé (samedi et dimanche) toutes les deux (2) semaines à moins qu'il y ait une entente volontaire entre la direction et la personne salariée. L'horaire peut toutefois être modifié la semaine précédant sa mise en application, par la direction du service, dans le cas d'un changement dans le calendrier des activités prévues.

L'horaire de travail ainsi que le nombre d'heures par semaine de toutes les personnes salariées autres que les personnes salariées régulières à temps plein en date de la signature de la présente convention collective, peut varier en fonction des besoins du service.

L'employeur se réserve le droit d'adopter un nouvel horaire de travail lors de la création d'un nouveau poste ou lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée si le poste ne nécessite plus ou pas, le même nombre d'heures par

semaine.

16.06 Après une période de travail de cinq (5) heures consécutives, si la personne salariée est tenue de demeurer sur les lieux du travail durant sa période de repas, elle est rémunérée pour cette période et l'employeur paie le repas au tarif prévu à l'annexe « B ».

16.07 Période de repos intercalaire de jour et de nuit

Toutes les personnes salariées régies par la présente convention collective bénéficient de deux (2) pauses santé rémunérées ne dépassant pas quinze (15) minutes vers le milieu de chaque moitié du quart de travail, sur son lieu de travail.

16.08 Période de repas retardée

Dans les cas d'urgence où les personnes salariées doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé. La période de repas est payée pour les personnes salariées requises de travailler la nuit après cinq (5) heures consécutives de travail.

ARTICLE 17 - RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE TRAVAIL

- 17.01 a) Excepté durant l'heure précédant immédiatement la journée de travail et les heures consécutives suivant immédiatement la journée de travail, toute personne salariée visée par la présente convention collective qui est rappelée au travail a droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier majoré de 50 %. Une seule réclamation peut être faite à l'intérieur de cette période de trois (3) heures. Si elle doit travailler plus de trois (3) heures, les heures excédentaires aux trois (3) premières seront payées de la manière prévue à l'article 18. Aux fins des heures supplémentaires, le rappel débute au moment où la personne salariée est appelée sur son cellulaire.
- b) Une personne salariée qui est rappelée en dehors de ses heures normales de travail et qui peut effectuer ce travail à distance est rémunérée d'un minimum d'une (1) heure au taux régulier majoré de 50 %. Une seule réclamation peut être faite à l'intérieur de cette période d'une (1) heure travailler. Si elle doit travailler plus d'une (1) heure, les heures excédentaires à l'heure seront payées de la manière prévue à l'article 18.

17.02 Personnel de garde

Désigne la personne salariée qui est responsable des travaux de base, de la vérification des pompes les fins de semaine et les jours fériés et d'être le premier répondant pour la population durant la semaine complète incluant la fin de semaine. Cette personne salariée reçoit un montant fixe de trente-cinq (35) dollars par jour de garde en plus des heures réelles travaillées et payées de la manière prévue à l'article 18 s'il y a lieu.

De plus, la personne salariée aura aussi à faire le déneigement des trottoirs, le sablage des rues ou autres travaux s'il y a lieu durant ce temps.

ARTICLE 18 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

18.01 Toute heure supplémentaire est sous la responsabilité de la direction du service et doit être approuvée par celle-ci.

Est considérée comme heure supplémentaire et est rémunérée au taux régulier, majoré de 50 % :

Services des travaux publics et techniques :

1. Tout travail effectué en semaine (lundi au vendredi) qui dépasse huit (8) heures/jours, travaillées et férié.
2. Tout travail effectué le samedi et le dimanche ou suite à un rappel au travail.

Service de l'administration :

1. Tout travail effectué en semaine (lundi au vendredi) qui dépasse le nombre d'heures prévues à l'article 16.01 soit, trente-cinq (35) heures/semaine travaillée et férié.

Exception pour les personnes salariées en droit d'adapter leur horaire afin de permettre la flexibilité de celle-ci, elles peuvent travailler plus de trente-cinq (35) heures/semaine sans dépasser 40 heures afin d'accumuler du temps dans leur banque pour une absence prévue à court terme. Celle-ci est inscrite dans la banque de temps de la personne salariée à temps simple. Les heures faites en surplus ne peuvent être travaillées dans le but d'augmenter le nombre de semaines de vacances permises chaque année.

2. Tout travail effectué le samedi et le dimanche ou suite à un rappel au travail.

Service des loisirs, sport et espace vert :

1. Tout travail effectué qui dépasse le nombre d'heures prévues à l'article 16.05 soit, trente-cinq (35), trente-sept et demi (37,5) ou quarante (40) heures/semaine travaillé et férié.

18.02 Toute personne salariée dont les services sont requis les jours fériés chômés, prévue à l'article 20 de la présente convention collective, est payée au taux régulier, majoré de 50 % pour le travail accompli, en plus de la rémunération à laquelle elle a droit pour le jour férié.

18.03 Après approbation de la direction du service, les heures supplémentaires peuvent être accumulées dans une banque d'heures jusqu'à un maximum d'heure équivalent à cinq (5) jours de travail. L'accumulation des heures se comptabilise alors en heures majorées de 50 %. La reprise des heures doit se faire avant le 31 décembre de chaque année et être approuvée par la direction du service

minimalement vingt-quatre heures (24) heures avant le congé. Le solde des heures cumulées au 31 décembre sera payé en début de janvier de l'année suivante au taux horaire effectif au 31 décembre de l'année de référence. Dans le cadre de l'horaire régulier de travail, l'inscription de la reprise des heures dans une même semaine de travail ne peut se traduire par des heures supplémentaires pour les heures travaillées.

- 18.04** La direction du service est responsable de répartir le travail supplémentaire aussi également que possible parmi les personnes salariées aptes à faire le travail au sein du service concerné.
- 18.05** Pour la personne salariée régulière à temps partiel tel que défini à l'article 4.08 et la personne salariée temporaire telle que définie à l'article 4.09, il est convenu que la rémunération supplémentaire majorée de 50 % sera accordée après le nombre d'heures prévues à leur classification par semaine ou par jour étant entendu que les autres clauses des heures supplémentaires s'appliquent à ces types de personnes salariées.
- 18.06 Prime de nuit**
Toute personne salariée cols bleus à l'exception du contremaître dont les services sont requis entre 23 h et 7 h, reçoit, en plus de son salaire horaire, une prime au taux prévu à l'annexe « B ».

ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES

19.01 Toute personne salariée régit par la présente convention collective à droit :

- a) S'il a moins d'un (1) an de service, un (1) jour par mois complet de service continu, sans excéder deux (2) semaines.
- b) À deux (2) semaines continues de vacances après douze (12) mois de service.
- c) À trois (3) semaines continues de vacances après trois (3) ans de service.
- d) À quatre (4) semaines de vacances, après sept (7) ans de service.
- e) À cinq (5) semaines de vacances après dix-sept (17) ans de service.
- f) À cinq (5) semaines et un (1) jour de vacances après dix-neuf (19) ans de service.
- g) À cinq (5) semaines et deux (2) jours de vacances après vingt-et-un (21) ans de service.
- h) À cinq (5) semaines et trois (3) jours de vacances après vingt-trois (23) ans de service.
- i) À cinq (5) semaines et quatre (4) jours de vacances après vingt-cinq (25) ans de service.
- j) À six (6) semaines de vacances après vingt-sept (27) ans de service.

Dans le but de fournir l'information à la personne salariée, le solde des heures de vacances disponibles pour l'année en cours et les heures de vacances cumulées de l'année en cours pouvant être prises l'année suivante (1/52^e à chaque paie), seront disponibles sur le talon de paie. Aux fins de calcul, pour les personnes salariées ayant moins d'un (1) an de service ou pour les personnes salariées travaillant sur un horaire réduit, l'accumulation des vacances se calculera au prorata du temps travaillé en lien avec un poste temps plein de son service.

19.02 La rémunération pour la période des vacances est calculée selon le taux régulier de salaire de la personne salariée au moment de la prise de ses vacances annuelles et lui est remise avant son départ ou selon le mode de paie continue.

19.03 Après approbation de la direction du service, la période de vacances pour chaque personne salariée sera déterminée suivant l'ancienneté à partir des besoins du service. Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut toutefois fixer une période

de cessation totale des activités d'un service aux fins de la prise des vacances annuelles.

La durée de cette période ne peut toutefois excéder dix (10) jours ouvrables et se situera entre le 1^{er} juillet et le 15 août. L'employeur informera les personnes salariées concernées de sa décision avant le 30 avril.

- 19.04 Si pour une raison ou pour une autre, une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 19.05 Une personne salariée qui est absente pour maladie ou accident du travail et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut si elle le désire, remettre son congé annuel à une date ultérieure à la suite d'un accord entre l'employeur et elle-même.
- 19.06 L'employeur s'efforce de satisfaire le désir des personnes salariées relativement à la période des vacances; la préférence étant accordée selon l'ancienneté pourvu que la personne salariée ayant le plus d'ancienneté signifie sa préférence dans la période comprise entre le 1^{er} mars et le 31 mars de chaque année.

Nonobstant ce qui précède, les personnes salariées ne pourront prendre plus de deux (2) semaines de vacances pendant la période d'été, soit entre le 24 juin et le 15 septembre de chaque année. Une 3^e semaine ou plus pourra être accordée sous réserve des opérations et des vacances déjà accordées.

La période de vacances s'ajuste au 31 décembre de chaque année.

- 19.07 Nonobstant ce qui précède, les opérateurs de machinerie ne pourront prendre leurs vacances annuelles plus d'un à la fois.
- 19.08 La période de vacances est du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année subséquente.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

20.01 Les jours fériés suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. La personne salariée reçoit pour ces jours fériés le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait été appelée à travailler :

1. Le jour l'An;
2. Le lendemain du jour de l'An;
3. Le Vendredi saint;
4. Le lundi de Pâques;
5. La journée nationale des patriotes;
6. La Fête nationale des Québécois;
7. La Fête du Canada;
8. La Fête du Travail;
9. L'Action de grâces;
10. La veille du jour de Noël;
11. Le jour de Noël;
12. Le lendemain du jour de Noël;
13. La veille du jour de l'An;

Tout autre jour qui pourrait être décrété comme jour férié ou fête chômée par le gouvernement provincial ou par le maire de la ville.

La Fête du Canada sera déplacée avec entente entre les parties soit le lundi ou le vendredi si cette fête tombe entre le mardi et le jeudi.

20.02 Lorsque les congés mentionnés à l'article 20.01 surviennent le samedi et/ou le dimanche, le jour ouvrable précédent et/ou le jour ouvrable suivant devient le jour férié sans réduction de traitement.

20.03 Les jours fériés ne sont pas payés si la veille ou le lendemain du jour férié, la personne salariée n'est pas au travail, à l'exception des absences pour maladie, vacances, accidents du travail ou d'absence dûment autorisée par écrit.

20.04 Si un de ces jours fériés tombe au cours des vacances annuelles, la personne salariée a droit de reprendre une journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire simple pour cette journée.

20.05 Congé flottant

Les personnes salariées ont droit à un (1) jour de congé chômé et payé à leur choix.

Pour bénéficier du congé flottant, la personne salariée doit donner un préavis de sept (7) jours de calendrier. De plus, une seule personne salariée à la fois, par service, peut bénéficier de ce congé. Nonobstant ce qui précède, cela ne s'applique

pas durant la période entre le jour de Noël et le jour de l'An.

ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX

21.01 Toute personne salariée peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage : cinq (5) jours.
- b) Lors d'une naissance ou adoption : deux (2) jours.
- c) Lors du décès du conjoint de fait ou de droit ou d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : maximum cinq (5) jours ouvrables.
- d) Lors du décès d'un petit-enfant, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de son gendre ou de sa belle-fille : trois (3) jours ouvrables.
- e) Lors du décès d'un grand-père, d'une grand-mère : un (1) jour.

Dans les cas mentionnés aux alinéas c, d, et e, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres et à deux (2) journées si cette distance est de plus de cinq cents (500) kilomètres du lieu de sa résidence.

Toutefois, un maximum de cinq (5) autres jours additionnels non payés sont accordés à la personne salariée qui en fait la demande.

Une personne salariée qui utilise l'un des congés sociaux prévus à l'article 21.01 c), d) ou e) durant sa semaine de vacances peut reprendre le nombre de jours de vacances correspondant au nombre de congés sociaux qu'elle a utilisés.

21.02 Avant son départ, la personne salariée doit prévenir la direction générale.

21.03 Si des délais surviennent entre la date du décès et le jour où la personne salariée participe à l'évènement, ces jours comptent de la date à laquelle le salarié participe audit évènement et pourrait varier entre les deux (2) événements soit la journée du décès et celle des funérailles tant et autant que le congé est relié à l'évènement.

21.04 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, la personne salariée doit fournir, sur demande de la direction générale, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 22 - CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION

22.01 Se référer à la *Loi sur les normes du travail du congé de maternité, paternité ou adoption*, soit le Régime québécois d'assurance parentale.

ARTICLE 23 - CONGÉS SANS SOLDE

- 23.01 La personne salariée ayant au moins sept (7) ans de service continu obtient si elle le désire, une fois par période d'au moins sept (7) ans, un congé sans solde dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines, et ce, sur demande d'une (1) personne salariée à la fois.
- 23.02 Pour obtenir ce congé sans solde, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance en précisant la durée de ce congé. L'employeur se réserve le droit de refuser le congé.
- 23.03 Les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans solde :
- a) La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait d'accumulée au moment de son départ pour son congé sans solde.
 - b) L'employeur remet à la personne salariée lors de son départ pour son congé sans solde le montant de sa banque d'heures accumulées et la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.
 - c) La personne salariée n'accumule pas de jours de vacances et de congés de maladie durant la période de son congé sans solde.
 - d) Pour bénéficier durant un tel congé sans solde des avantages de la présente convention collective et des autres régimes prévus, la personne salariée doit fournir sa quote-part à tout tel régime et la quote-part de l'employeur.
 - e) À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée reprend son emploi chez l'employeur sans perte d'aucun droit et privilège prévu pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.
- 23.04 L'employeur peut accorder à toute personne salariée qui en fait la demande, un congé sans solde dont la durée et les modalités sont déterminées après entente écrite entre la personne salariée et l'employeur.
- 23.05 Chaque personne salariée régulière peut bénéficier de cinq (5) jours de congé sans solde par année civile sur demande à la direction générale sur préavis de quarante-huit (48) heures.

ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE OU OBLIGATIONS FAMILIALES

24.01 Il est accordé à toute personne salariée régulière à temps plein régie par les présentes, neuf (9) jours de congé maladie ou obligations parentales ou familiales tel que décrit par la *loi sur les normes du travail* par année. La base de calcul est établie à soixante-trois (63) heures/année (9 * 7 h) pour un poste de trente-cinq (35) heures par semaine et de soixante-douze (72) heures/année (9 * 8 h) pour un poste de quarante (40) heures par semaine.

Toute autre personne salariée à temps partiel ou n'ayant pas complété son horaire à temps plein, régie par les présentes et ayant plus de six (6) mois de service continu, se verra attribuer le nombre d'heures de maladie au prorata des heures payées en lien avec la base de calcul correspondante.

À compter du 1^{er} janvier, pour chaque période de paie, la personne salariée cumule dans une banque l'équivalent de 1/52^e (ou 53^e) des heures totales de congé de maladie accordées selon la période.

Les congés de maladie qui ne sont pas pris à la fin de l'année sont monnayables au taux de 100 % et non-cumulatifs d'une année à l'autre.

24.02 Le salaire de la personne salariée absente par maladie lui est payé au taux régulier jusqu'à la limite des heures de maladie ainsi accumulées à son crédit ou à sa limite annuelle.

24.03 La personne salariée doit informer l'employeur de la maladie, au début de son absence.

Dans le cas d'une absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs et plus, la personne salariée doit fournir à l'employeur un billet médical attestant la nature de la maladie ou indiquant la durée probable de l'absence.

24.04 Dans tous les cas, l'employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix, et ce, aussi souvent qu'elle le désire.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur exige de toute nouvelle personne salariée un examen médical certifiant qu'elle est médicalement apte à faire le travail pour lequel elle a été embauchée. De plus, toute personne salariée peut être appelée, chaque année, à passer un examen médical.

Le coût des examens médicaux ci-haut mentionnés est à la charge de l'employeur et il doit traiter les résultats de ces examens de façon confidentielle.

- 24.05** Le calcul des heures de maladie est basé sur la méthode décrite à l'article 24.01 et 24.02. Au 31 décembre ou lors d'une fin d'emploi, l'employé s'engage à rembourser à même ses autres banques de temps (temps régulier, temps cumulé ou vacances) tout dépassement d'utilisation de sa banque de congés de maladie.
- 24.06** Dans les cas de maladie sérieuse d'un membre de la famille d'une personne salariée et demeurant sous le même toit que la personne salariée, il est convenu que celle-ci, après avoir avisé son supérieur immédiat, peut s'absenter en vertu du présent article, pour une période de cinq (5) jours ouvrables, consécutifs ou non par année civile.

Pour se prévaloir des dispositions qui précèdent, il est entendu qu'aucune autre personne demeurant sous le même toit n'est en mesure de répondre aux besoins du malade et que la personne malade doit demeurer, au moment de l'absence, sous le toit de la personne salariée.

ARTICLE 25 - MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

25.01 Dans les cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit une compensation payée par l'employeur ou par une assurance patronale de responsabilité civile, et ce, jusqu'à ce que le médecin de l'employeur fasse rapport que ladite personne salariée souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle le rendant incapable de remplir ses fonctions. Dans une telle éventualité, la personne salariée concernée reçoit directement de l'employeur ou de l'assurance précitée, les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail* (CNESST).

Pour la différence entre son plein salaire et la compensation payée par l'employeur ou par une assurance patronale, elle est prise à même les congés de maladie accumulés au crédit de la personne salariée.

25.02 Le dossier concernant l'accident subi ou la maladie contractée au cours de l'exercice des fonctions de la personne salariée est soumis au médecin de l'employeur qui, après examen et enquête, décide si la maladie ou les blessures constatées résultent des faits contenus dans le dossier.

25.03 Dans les deux (2) cas, la personne salariée a le droit de se faire représenter par son médecin. Si ce médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent alors la nomination d'un troisième (3^{ième}) médecin à l'employeur et au syndicat, c'est le troisième (3^{ième}) médecin qui tranchera le litige et dont la décision sera finale. L'employeur doit suivre le choix unanime des deux (2) médecins quant au choix du troisième (3^{ième}) médecin et ses honoraires sont payés par l'employeur et la personne salariée à parts égales.

25.04 La personne salariée accidentée ou malade a le choix de son médecin. Dans ce cas, les honoraires du médecin ne doivent pas excéder le montant qu'il serait convenable et raisonnable de réclamer à la personne salariée, si elle devait les payer elle-même.

25.05 Dans tous les cas, l'employeur a le droit de faire examiner la personne salariée malade ou blessée aussi souvent qu'il le désire par son médecin.

ARTICLE 26 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 26.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité de ses personnes salariées. Pour ce faire, les parties s'entendent pour former un *comité paritaire* composé minimalement de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants désignés par le syndicat.
- 26.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.
- 26.03 L'employeur doit fournir des moyens raisonnables de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les personnes salariées contre les blessures.
- 26.04 L'employeur s'engage à fournir au besoin à toutes les personnes salariées régulières à temps plein des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur fonction, suivant la liste et les conditions décrites à l'annexe « C » attachée à la présente convention collective pour y faire partie intégrante. Cependant, ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur qui en assure l'entretien.
- L'employeur s'engage à fournir à toutes les personnes salariées temporaires des bottes de sécurité selon l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- 26.05 Dans les cas d'accidents, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital local ou chez le médecin. La personne salariée continue de recevoir son salaire comme si elle aurait été au travail pour cette journée.
- 26.06 Toute la machinerie et les divers outillages sont examinés périodiquement pour fins de sécurité.
- 26.07 Les dommages causés à tout vêtement ou tout article de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions peuvent lui être remboursés après entente avec l'employeur.
- 26.08 L'employeur et les personnes salariées s'engagent mutuellement à se rencontrer au minimum trois (3) fois par année, pour discuter des différents problèmes de sécurité.

Il est entendu que les parties pourront se rencontrer également sur demande pour des problèmes particuliers relativement à la sécurité. Les parties s'engagent de plus à faire un suivi des diverses discussions et/ou des diverses décisions prises au moment de ces réunions.

ARTICLE 27 - ASSURANCE ET CAISSE DE RETRAITE

27.01 L'employeur et le syndicat s'engagent à maintenir le régime d'assurance collective actuel comportant :

- Une assurance vie, de soins médicaux, d'hospitalisation, de salaire de courte et de longue durée et de soins dentaires.

Il est à noter que les dispositions concernant l'assurance salaire de courte et de longue durée seront harmonisées avec les dispositions de la CNESST.

27.02 L'employeur s'engage à verser à la personne salariée admissible aux prestations d'assurance salaire de courte ou de longue durée, un montant équivalent à cent pour cent (100 %) de la prestation à être reçue, et ce, pour une période maximale d'un (1) mois pourvu que cette absence soit justifiée par un médecin. Lors de la réception de tout tel paiement de l'assureur, la personne salariée remboursera l'employeur pour toutes les avances de salaire reçues.

27.03 L'employeur s'engage à contribuer dans une proportion de quarante-huit pour cent (48 %) au paiement des primes exigibles en vertu du régime d'assurance, et la personne salariée en assume cinquante-deux pour cent (52 %).

27.04 Nonobstant ce qui précède, l'employeur paie à même la contribution de la personne salariée les primes d'assurance de courte et de longue durée.

27.05 Si la personne salariée saisonnière désire conserver ses protections d'assurance collective durant sa période de mise à pied, elle devra le signaler à la direction générale par écrit. Il est entendu que tous les frais sont à sa charge seulement et sont payables d'avance à chaque mois.

27.06 Il est entendu que l'employeur remet au syndicat une copie du contrat d'assurance collective.

27.07 L'employeur s'engage à maintenir pendant la durée de la présente convention collective, le *Régime de retraite simplifié* (RRS) actuellement en vigueur. Tout changement à celui-ci devra faire partie d'une entente entre les personnes salariées contributrices et l'employeur. Celui-ci s'engage à égaler la contribution de la personne salariée à son régime RRS jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %) du salaire de la personne salariée. La personne salariée pourra, si elle le désire, contribuer davantage à son régime jusqu'à ses limites fiscales.

ARTICLE 28 - DISPOSITIONS SPÉCIALES

28.01 Utilisation du véhicule personnel

Toute personne salariée requise par l'employeur de se déplacer avec son véhicule dans l'exercice de ses fonctions se verra rembourser ses frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, selon la politique en vigueur chez l'employeur.

28.02 Local chauffé

Un local chauffé et propre est mis à la disposition des personnes salariées pour prendre leur repas et leur période de repos, de même que pour entreposer et/ou faire sécher leurs vêtements de travail.

28.03 Permis de conduire

Si une personne salariée régulière se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité, l'employeur peut l'assigner durant cette période à un poste compatible avec ses qualifications si un tel poste est disponible; à défaut, ladite personne salariée peut bénéficier d'un congé sans solde si le retrait de son permis de conduire ne dépasse pas dix-huit (18) mois. Après un (1) an ou une deuxième (2^{ème}) offense pour le même motif, la personne salariée perd son emploi et son ancienneté.

Un délai de trente (30) jours après la fin de la période de suspension du permis de conduire est accordé à la personne salariée pour qu'elle puisse obtenir de nouveau son permis de conduire. Si durant ce délai de trente (30) jours la personne salariée n'a pu se requalifier pour l'obtention de son permis de conduire, cette dernière perd alors son emploi et son ancienneté.

28.04 Emprisonnement

Si une personne salariée régulière est condamnée à un emprisonnement, elle est admissible à un congé sans solde sans toutefois que celui-ci soit d'une durée supérieure à un (1) an. Après cette période, la personne salariée perd son ancienneté et son emploi. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si la personne salariée est condamnée pour un acte commis contre des biens, des personnes ou des intérêts directement reliés à l'employeur ou est condamnée pour un acte commis qui vient à l'encontre du rôle exercé dans son emploi; la personne salariée perd alors son ancienneté et son emploi lors de la condamnation.

28.05 Taux réduit assurance-emploi

L'employeur consent à remettre aux personnes salariées participantes au régime d'assurance collective une partie de la réduction obtenue des cotisations à l'assurance-emploi et de verser celle-ci dans les quatre (4) premiers mois de l'année suivante.

ARTICLE 29 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 29.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à ne procéder à aucune mise à pied par suite de travaux accordés en sous-traitance.
- 29.02 Pendant la durée de la présente convention collective, aucune personne salariée régulière ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté ne peut être mise à pied ou subir de diminution de salaire par suite de changements administratifs et/ou technologiques.

ARTICLE 30 - ACTIVITÉS DE LOISIRS POUR LES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET ET TEMPS PARTIEL

30.01 L'employeur remboursera les frais d'inscriptions à des activités de loisirs (culturelle, sportive, etc.) au bénéfice de la personne salariée (en personne ou en ligne), jusqu'à concurrence de 150 \$ par année. Les frais peuvent être cumulatifs au courant de l'année (possibilité de s'inscrire à plusieurs activités). Le remboursement se fera sur présentation d'une preuve d'inscription (reçu, facture, etc.) qui précisera les informations suivantes :

- Le nom du participant;
- Les dates, la durée et la nature du cours;
- Le montant payé.

Ce montant est non-remboursable en fin d'année s'il n'est pas utilisé.

ARTICLE 31 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 31.01** Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le développement des ressources humaines par la formation des personnes salariées et elles s'engagent à collaborer à cette fin.
- 31.02** Les conditions de départ, d'absence et de retour d'un congé de formation à temps plein ou à temps partiel, avec ou sans traitement, doivent faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur avant le début de ce congé. Copie de l'entente intervenue à cet effet est transmise au syndicat.
- 31.03** L'employeur remboursera les frais de formation et le matériel scolaire requis pour toutes les séances de formation et de perfectionnement exigées par lui.

ARTICLE 32 - DESCRIPTIONS DE TÂCHES

32.01 La liste des postes syndiqués est fournie à l'annexe « D ».

La description de tâches des personnes salariées est sous la responsabilité du directeur du service auquel la personne salariée est rattachée. Celle-ci se définit en fonction des besoins du service. En aucun cas, un changement apporté à la description de tâches ne pourra modifier, à la baisse, les conditions de travail d'une personne salariée déjà en fonction en date de la signature de la présente convention collective.

Aucun poste existant ne peut être aboli et un nouveau créé pour couvrir à peu près la même catégorie de travail dans le but de réduire le taux horaire d'une personne salariée.

ARTICLE 33 – RÉTROACTIVITÉ

33.01 Toutes les personnes salariées bénéficient d'une rétroactivité sur les salaires ainsi que tous les bénéfices monétaires, telles que versées de la présente convention collective, et ce, rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

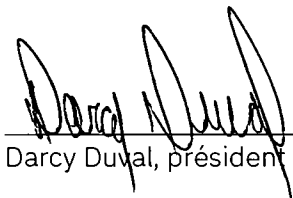
- 34.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et le demeure pour une période de cinq (5) ans à compter de cette date, et ce jusqu'au 31 décembre 2026.
- 34.02 La présente convention collective se renouvellera automatiquement par la suite, sauf si dénonciation par l'une ou l'autre des parties. La dénonciation doit se faire en la manière prévue au *Code du travail*. En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 34.03 Les annexes et les lettres d'entente à la présente convention collective en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les représentants respectifs des parties aux présentes ont signé à Ville-Marie ce 21 jour du mois de Avril 2023.

LA VILLE DE VILLE-MARIE


LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 1966


Martin Lefebvre, maire


Darcy Duval, président


Karine Demers, directrice générale


Mathieu Girard, secrétaire-trésorier


Geneviève Carrier, conseillère syndicale

ANNEXES

ANNEXE A - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES

En date du 2022-01-01 À METTRE À JOUR

NOMS	CLASSIFICATION	SERVICE	STATUT	ANCIENNETÉ AA/MM/JJ
	Technicienne aux infractions et au soutien administratif	Administration	Régulier temps plein	10/00/26
	Technicienne comptable	Administration	Régulier temps plein	30/03/17
	Secrétaire à la réception et à la direction	Administration	Régulier temps plein	03/05/12
	Contremaître	Travaux publics et techniques	Régulier temps plein	22/02/12
	Journalier	Travaux publics et techniques	Temporaire	01/11/14
	Journalier	Travaux publics et techniques	Temporaire	13/09/09
	Journalier opérateur	Travaux publics et techniques	Régulier temps plein	11/06/18
	Journalier opérateur	Travaux publics et techniques	Régulier temps plein	08/06/20
	Journalier opérateur	Travaux publics et techniques	Régulier temps plein	08/07/15
	Préposé à l'entretien - conciergerie	Travaux publics et techniques	Régulier temps plein	34/00/00
	Ouvrier entretien des équipements et infrastructures	Travaux publics et techniques	Régulier temps plein	27/02/13
	Préposé aréna et opérateur zamboni	Loisirs et culture	Régulier temps plein	10/02/04
	Journalier	Travaux publics et techniques	Temporaire	03/02/19
	Journalier	Travaux publics et techniques	Temporaire	03/07/10
	Journalier	Travaux publics et techniques	Temporaire	03/07/10

ANNEXE B - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	2022	2023	2024	2025	2026
Prime de responsabilité	5,00%	3,50%	3,50%	2,50%	2,50%
Prime de nuit	2,84 \$	2,94 \$	3,04 \$	3,12 \$	3,20 \$
Repas	1,45 \$	1,50 \$	1,55 \$	1,59 \$	1,63 \$
	16,03 \$	16,59 \$	17,17 \$	17,60 \$	18,04 \$

Service administratif	Fonction	Échelons	2022	2023	2024	2025	2026	
			5,00%	3,50%	3,50%	2,50%	2,50%	
Service administratif	Secrétaire-réceptionniste	1	0-12 mois	23,07 \$	23,88 \$	24,72 \$	25,34 \$	25,97 \$
		2	13-24 mois	23,93 \$	24,77 \$	25,64 \$	26,28 \$	26,94 \$
		3	25-36 mois	24,71 \$	25,57 \$	26,46 \$	27,12 \$	27,80 \$
		4	37-48 mois	25,49 \$	26,38 \$	27,30 \$	27,98 \$	28,68 \$
		5	49-50 mois	26,32 \$	27,24 \$	28,19 \$	28,89 \$	29,61 \$
		6	61 mois et +	27,27 \$	28,22 \$	29,21 \$	29,94 \$	30,69 \$
	Technicienne comptable Technicienne aux infraction et au soutien administratif	1	0-12 mois	27,71 \$	28,68 \$	29,68 \$	30,42 \$	31,18 \$
		2	13-24 mois	28,54 \$	29,54 \$	30,57 \$	31,33 \$	32,11 \$
		3	25-36 mois	29,37 \$	30,40 \$	31,46 \$	32,25 \$	33,06 \$
		4	37-48 mois	30,20 \$	31,26 \$	32,35 \$	33,16 \$	33,99 \$
		5	49-50 mois	31,03 \$	32,12 \$	33,24 \$	34,07 \$	34,92 \$
		6	61 mois et +	31,86 \$	32,98 \$	34,13 \$	34,98 \$	35,85 \$

Service des travaux publics et techniques	Fonction	Échelons	2022	2023	2024	2025	2026
			5,00%	3,50%	3,50%	2,50%	2,50%
Contremaître	1	0-12 mois	29,34 \$	30,37 \$	31,43 \$	32,22 \$	33,03 \$
	2	13-24 mois	30,51 \$	31,58 \$	32,69 \$	33,51 \$	34,35 \$
	3	25-36 mois	31,73 \$	32,84 \$	33,99 \$	34,84 \$	35,71 \$
	4	37-48 mois	33,00 \$	34,16 \$	35,36 \$	36,24 \$	37,15 \$
	5	49-50 mois	34,32 \$	35,52 \$	36,76 \$	37,68 \$	38,62 \$
	6	61 mois et +	35,70 \$	36,95 \$	38,24 \$	39,20 \$	40,18 \$
Journalier-opérateur	1	0-12 mois	23,77 \$	24,60 \$	25,46 \$	26,10 \$	26,75 \$
	2	13-24 mois	24,76 \$	25,63 \$	26,53 \$	27,19 \$	27,87 \$
	3	25-36 mois	25,79 \$	26,69 \$	27,62 \$	28,31 \$	29,02 \$
	4	37-48 mois	27,13 \$	28,08 \$	29,06 \$	29,79 \$	30,53 \$
	5	49-50 mois	28,47 \$	29,47 \$	30,50 \$	31,26 \$	32,04 \$
	6	61 mois et +	29,77 \$	30,81 \$	31,89 \$	32,69 \$	33,51 \$
Journalier	1	0-12 mois	21,06 \$	21,80 \$	22,56 \$	23,12 \$	23,70 \$
	2	13-24 mois	21,95 \$	22,72 \$	23,52 \$	24,11 \$	24,71 \$
	3	25-36 mois	22,86 \$	23,66 \$	24,49 \$	25,10 \$	25,73 \$
	4	37-48 mois	24,05 \$	24,89 \$	25,76 \$	26,40 \$	27,06 \$
	5	49-50 mois	25,22 \$	26,10 \$	27,01 \$	27,69 \$	28,38 \$
	6	61 mois et +	26,39 \$	27,31 \$	28,27 \$	28,98 \$	29,70 \$
Ouvrier entretien des équipements et infrastructures	1	0-12 mois	23,77 \$	24,60 \$	25,46 \$	26,10 \$	26,75 \$
	2	13-24 mois	24,76 \$	25,63 \$	26,53 \$	27,19 \$	27,87 \$
	3	25-36 mois	25,79 \$	26,69 \$	27,62 \$	28,31 \$	29,02 \$
	4	37-48 mois	27,13 \$	28,08 \$	29,06 \$	29,79 \$	30,53 \$
	5	49-50 mois	28,47 \$	29,47 \$	30,50 \$	31,26 \$	32,04 \$
	6	61 mois et +	29,77 \$	30,81 \$	31,89 \$	32,69 \$	33,51 \$
Préposé à l'entretien - conciergerie	1	0-12 mois	17,65 \$	18,27 \$	18,91 \$	19,38 \$	19,86 \$
	2	13-24 mois	18,23 \$	18,87 \$	19,53 \$	20,02 \$	20,52 \$
	3	25-36 mois	18,96 \$	19,62 \$	20,31 \$	20,82 \$	21,34 \$
	4	37-48 mois	19,72 \$	20,41 \$	21,12 \$	21,65 \$	22,19 \$
	5	49-50 mois	20,51 \$	21,23 \$	21,97 \$	22,52 \$	23,08 \$
	6	61 mois et +	21,22 \$	21,96 \$	22,73 \$	23,30 \$	23,88 \$

Service des loisirs et culture, sport et espaces verts	Fonction	Échelons	2022	2023	2024	2025	2025
			5,00%	3,50%	3,50%	2,50%	2,50%
	Préposé aréna et opérateur de <u>surfaceuse</u>	1	0-12 mois	21,06 \$	21,80 \$	22,56 \$	23,12 \$
2		13-24 mois	21,95 \$	22,72 \$	23,52 \$	24,11 \$	24,71 \$
3		25-36 mois	22,86 \$	23,66 \$	24,49 \$	25,10 \$	25,73 \$
4		37-48 mois	24,05 \$	24,89 \$	25,76 \$	26,40 \$	27,06 \$
5		49-50 mois	25,22 \$	26,10 \$	27,01 \$	27,69 \$	28,38 \$
6		61 mois et +	26,39 \$	27,31 \$	28,27 \$	28,98 \$	29,70 \$
Responsable de bibliothèque	1	0-12 mois	22,22 \$	23,00 \$	23,81 \$	24,41 \$	25,02 \$
	2	13-24 mois	22,79 \$	23,59 \$	24,42 \$	25,03 \$	25,66 \$
	3	25-36 mois	23,35 \$	24,17 \$	25,02 \$	25,65 \$	26,29 \$
	4	37-48 mois	23,94 \$	24,78 \$	25,65 \$	26,29 \$	26,95 \$
	5	49-50 mois	24,53 \$	25,39 \$	26,28 \$	26,94 \$	27,61 \$
	6	61 mois et +	25,67 \$	26,57 \$	27,50 \$	28,19 \$	28,89 \$
Responsable de la marina et plage	1	0-12 mois	22,22 \$	23,00 \$	23,81 \$	24,41 \$	25,02 \$
	2	13-24 mois	22,79 \$	23,59 \$	24,42 \$	25,03 \$	25,66 \$
	3	25-36 mois	23,35 \$	24,17 \$	25,02 \$	25,65 \$	26,29 \$
	4	37-48 mois	23,94 \$	24,78 \$	25,65 \$	26,29 \$	26,95 \$
	5	49-50 mois	24,53 \$	25,39 \$	26,28 \$	26,94 \$	27,61 \$
	6	61 mois et +	25,67 \$	26,57 \$	27,50 \$	28,19 \$	28,89 \$
Horticulteur / horticultrice	1	0-12 mois	19,39 \$	20,07 \$	20,77 \$	21,29 \$	21,82 \$
	2	13-24 mois	20,93 \$	21,66 \$	22,42 \$	22,98 \$	23,55 \$
	3	25-36 mois	20,48 \$	21,20 \$	21,94 \$	22,49 \$	23,05 \$
	4	37-48 mois	21,08 \$	21,82 \$	22,58 \$	23,14 \$	23,72 \$
	5	49-50 mois	21,72 \$	22,48 \$	23,27 \$	23,85 \$	24,45 \$
	6	61 mois et +	22,38 \$	23,16 \$	23,97 \$	24,57 \$	25,18 \$

ANNEXE C - VÊTEMENTS ET ACCESSOIRES FOURNIS

L'employeur fournit, en vertu de l'article 26.04, aux personnes salariées des travaux publics et technique réguliers les vêtements et articles suivants selon les besoins des services et/ou tâches attribuées :

- Un chapeau de sécurité, un couvre-tout;
- Gants de caoutchouc ou gants de cuir;
- Costume en caoutchouc (pantalons et manteau pour la pluie);
- Costume d'hiver (manteau et culotte de sécurité réfléchissant);
- Bottes de caoutchouc et bottes de cuir de sécurité;
- Lunette de sécurité (avec prescription au besoin).

Les personnes salariées sont responsables des vêtements ci-dessus, mais demeureront la propriété de l'employeur. L'employeur procédera au remplacement des vêtements et accessoires sur remise des pièces détériorées et inutilisables. L'employeur se réserve toutefois le droit de limiter les remplacements dans certains cas d'usure anormale du matériel.

Pour toutes les personnes salariées, l'employeur fournira un vêtement de travail qui sera déterminé par les directions des services et dont le montant maximum est de 150 \$ annuellement.

ANNEXE D - LISTE DES POSTES SYNDIQUÉS

Liste des postes régis par la présente convention :

SERVICES DE L'ADMINISTRATION

- Secrétaire-réceptionniste
- Technicienne aux infractions et au soutien administratif
- Technicienne comptable

SERVICES DES TRAVAUX PUBLICS ET TECHNIQUES

- Contremaître
- Journalier
- Journalier-opérateur
- Ouvrier entretien des équipements et infrastructures
- Préposé à l'entretien - conciergerie

SERVICES DES LOISIRS, SPORTS ET ESPACES VERTS

ARÉNA

- Préposé aréna et opérateur zamboni

BIBLIOTHÈQUE

- Responsable de Bibliothèque

MARINA

- Responsable de la marina et plage

EMBELLISSEMENT

- Horticulteur

ANNEXE E - AUTORISATION ET RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné _____ autorise l'employeur, Ville de Ville-Marie, à prélever sur mon salaire hebdomadaire, un montant égal à la cotisation syndicale courante du Local 1966 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociation collective de travail avec l'employeur.

J'autorise également l'employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes, au Secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

Je conviens par la présente de ne pas tenir l'employeur responsable de tout prélèvement et de tout changement effectué en vertu de la présente autorisation.

La présente autorisation ne peut être révoquée ou annulée qu'entre le soixantième (60^e) jour et le trentième (30^e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

Et j'ai signé à Ville-Marie, ce ___ jour du mois de _____ 201___.

Témoïn

Signature

Adresse

