

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-6440

N° dossier d'accréditation : AM-1005-4519

EMPLOYEUR VILLE DE ROUYN-NORANDA 100, RUE TASCHEREAU EST, C. P. 220 ROUYN-NORANDA QC J9X 5C3 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4483 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2023-05-09	Nombre de salariés visés : 72	Date début : 2022-01-01
Date dépôt : 2023-05-12		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-06-06
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 ROUYN-NORANDA

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4483

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2027

Table des matières

1.	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	5
2.	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
3.	FONCTIONS DE LA DIRECTION	5
4.	DÉFINITION DES TERMES	5
5.	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	14
6.	RÉGIME SYNDICAL.....	14
7.	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	15
8.	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	16
9.	MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'UN SALARIÉ.....	18
10.	ANCIENNETÉ.....	20
11.	MUTATIONS VOLONTAIRES	22
12.	AFFECTATION TEMPORAIRE	23
13.	CONDITIONS SPÉCIALES.....	25
14.	CRÉATION ET MODIFICATION DE POSTES.....	25
15.	SALAIRES ET FONCTIONS	25
16.	JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE	26
17.	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	27
18.	PÉRIODE DE REPOS.....	37
19.	HEURES SUPPLÉMENTAIRE.....	38
20.	RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE	39
21.	PRIMES.....	39
22.	REPAS.....	42
23.	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉES.....	44
24.	VACANCES ANNUELLES	46
25.	CONGÉS SOCIAUX.....	48
26.	MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	49
27.	ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE.....	49
28.	DROITS PARENTAUX.....	51
29.	TRAITEMENT EN MALADIE.....	52
30.	SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX SALARIÉS	53
31.	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	55
32.	UTILISATION D'UN VÉHICULE PERSONNEL.....	58
33.	VÊTEMENTS ET AUTRES ACCESSOIRES	59
34.	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	62
35.	CONGÉ SANS SOLDE.....	62
36.	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	63
37.	ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	64
38.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	65
39.	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	66
	ANNEXES	68
	ANNEXE A – LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ AU 1 ^{ER} JANVIER 2023	69
	ANNEXE B – CALENDRIER DES JOURS FÉRIÉS.....	71
	ANNEXE C – ÉCHELLE DE SALAIRE AVANT LA SIGNATURE (2022-2023).....	72

ANNEXE C – ÉCHELLE DE SALAIRE AVANT LA SIGNATURE (2022-2023)	
(suite).....	73
ANNEXE C – ÉCHELLE DE SALAIRE AVANT LA SIGNATURE (2022-2023)	
(suite).....	74
ANNEXE C – ÉCHELLE DE SALAIRE AVANT LA SIGNATURE (2022-2023)	
(suite).....	75
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2023-2024).....	76
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2023-2024)	
(suite).....	77
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2023-2024)	
(suite).....	78
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2023-2024)	
(suite).....	79
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2023-2024)	
(suite).....	80
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2025-2026).....	81
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2025-2026)	
(suite).....	82
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2025-2026)	
(suite).....	83
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2025-2026)	
(suite).....	84
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2025-2026)	
(suite).....	85
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2027).....	86
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2027) (suite).....	87
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2027) (suite).....	88
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2027) (suite).....	89
ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2027) (suite).....	90
ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX AVANT LA	
SIGNATURE (2022).....	91
ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX APRÈS LA	
SIGNATURE (2023).....	92
ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX APRÈS LA	
SIGNATURE (2024).....	93
ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX APRÈS LA	
SIGNATURE (2025).....	94
ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX APRÈS LA	
SIGNATURE (2026).....	95
ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX APRÈS LA	
SIGNATURE (2027).....	96
ANNEXE F – BANQUE DE BALANCEMENT D’HORAIRE.....	98
ANNEXE G – AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE.....	100
ANNEXE H – DÉDUCTION À LA SOURCE DES ÉPARGNES POUR LE	
FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ.....	101
ANNEXE I – LISTE DES SALARIÉS ADMISSIBLES AU RAPPEL AU	
1 ^{ER} JANVIER 2023.....	102

ANNEXE J – PAIEMENT DE LA PAIE DE VACANCES SUR CHAQUE PAIE.....	103
ANNEXE K – ENTENTE.....	104
ANNEXE L – CONGÉS ADDITIONNELS.....	105
ANNEXE M – LISTE DES SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1 ^{ER} JANVIER 2010 AYANT DROIT AUX CONGÉS ADDITIONNELS.....	106
ANNEXE N – LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS AYANT DROIT AUX CONGÉS ADDITIONNELS	107
ANNEXE O – SALAIRE DE M. [REDACTED]	108
ANNEXE P – INTÉGRATION DE M. [REDACTED]	109
ANNEXE Q – RECLASSEMENTS, NOUVELLE CLASSE SALARIALE, NOMINATIONS	110

1. BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre les parties, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun, ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des griefs et/ou mécontentements qui peuvent survenir.

2. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 La Ville reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation portant le n°AM-1005-4519, émis le 12 octobre 2021, par le ministère du Travail du Québec.

2.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention collective, sauf pour le secteur aquatique et des plateaux dans le cas de remplacement d'un salarié qui se déclare non disponible avec un très court délai et qu'aucun salarié n'est disponible et qu'un service direct à la clientèle doit être exécuté.

3. FONCTIONS DE LA DIRECTION

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

4. DÉFINITION DES TERMES

4.01 Employeur

Désigne la Ville de Rouyn-Noranda ou ses représentants.

4.02 Salarié

Désigne toute personne qui travaille pour l'employeur moyennant rémunération et qui est visée par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail du Québec en date du 12 octobre 2021.

4.03 Salarié régulier

Désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement des services réguliers assumés par l'employeur, pourvu que ce salarié ait complété sa période d'essai. L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention collective, les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe A, attachée à la présente pour en faire partie intégrante, sont des salariés réguliers.

4.04 Salarié à l'essai

Désigne tout salarié embauché par résolution du conseil municipal aux fins d'occuper un poste de salarié régulier, mais qui n'a pas complété :

- 845 heures régulières travaillées si la semaine normale de travail est de 32,5 heures;
- 910 heures régulières travaillées si la semaine normale de travail est de 35 heures; et
- 975 heures régulières travaillées si la semaine normale de travail est de 37,5 heures.

Ce salarié a droit à toutes les dispositions des présentes, sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, le régime de retraite et l'accumulation d'ancienneté, compte tenu des dispositions de l'article 10.03.

Ce salarié a droit à l'assurance collective après trois (3) mois de service continu.

4.05 Salarié réserviste

Un salarié embauché en plus des effectifs réguliers pour effectuer tout travail nécessaire aux activités de l'employeur.

Au cours du mois d'avril ou de mai de chaque année, les parties prendront connaissance de la situation des salariés réservistes qui effectuent une prestation de travail sur une base régulière, selon un horaire constant.

4.05.1 Salariés réservistes admissibles au rappel

Les salariés réservistes qui, au 1^{er} janvier de chaque année, ont accumulé plus de 845 heures régulières de travail, dans les deux (2) années précédentes, se voient conférer le statut de salarié réserviste admissible aux rappels pour l'année en cours.

Les salariés réservistes d'une fonction du secteur aquatique ou du secteur des plateaux qui, au 1^{er} janvier de chaque année, ont accumulé plus de deux cents (200) heures régulières de travail dans les douze (12) mois précédents se voient conférer le statut de salariés à temps partiel inscrits sur la liste d'ancienneté. Pour maintenir ce statut, le salarié à temps partiel doit avoir accumulé plus de deux cent cinquante (250) heures au cours des vingt-quatre (24) mois précédents.

L'employeur effectue la vérification des heures le 1^{er} janvier et le 1^{er} août de chaque année. La vérification au 1^{er} août a uniquement pour objectif de vérifier le rang de chacun en lien avec les heures accumulées.

4.05.2 Les salariés réservistes admissibles aux rappels sont énumérés à l'annexe I.

4.05.3 Le pourcentage des bénéficiaires – salariés réservistes

Le salarié réserviste admissible aux rappels a droit à tous les bénéfices des présentes, à l'exception de l'accumulation d'ancienneté et du régime d'assurance collective. Toutefois, un salarié réserviste admissible aux rappels pourra adhérer au régime d'assurance collective à compter du jour où il a accumulé une (1) année de service sans mise à pied.

Il bénéficiera de ce régime jusqu'à une mise à pied subséquente. Advenant une mise à pied subséquente, le salarié réserviste admissible à un rappel devra accumuler de nouveau une (1) année de service sans mise à pied pour devenir éligible au régime d'assurance collective.

4.05.4 Nonobstant 4.05.3, le salarié réserviste non admissible aux rappels et le salarié réserviste qui effectue moins d'heures que la semaine régulière de travail, qu'il soit admissible ou non aux rappels, n'a droit à aucun bénéfice de la présente convention collective, sauf pour les salaires, les heures supplémentaires et les primes. Il bénéficie d'une compensation monétaire additionnelle de 11,6 % sur le taux horaire régulier pour tenir compte des bénéfices auxquels il est exclu. Le salarié du secteur aquatique et des plateaux reçoit 10 %.

Le salarié admissible aux rappels conserve toutefois son droit au grief en cas de congédiement.

4.05.5 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la liste des salariés admissibles aux rappels pour l'année en cours. Cette liste contient les renseignements suivants :

- a) Nom du salarié;
- b) La ou les fonctions occupées;
- c) Ancienneté de rappel;
- d) Ancienneté occupationnelle dans la ou les fonctions occupées;
- e) Date de la dernière embauche.

4.05.6 L'ancienneté de rappel se calcule en additionnant le nombre total d'heures régulières travaillées depuis les deux années précédant le 1^{er} janvier de la première année d'éligibilité aux rappels, période pendant laquelle il n'a jamais perdu le statut de salarié réserviste admissible aux rappels.

4.05.7 L'ancienneté occupationnelle se calcule en additionnant le nombre total d'heures régulières travaillées dans une catégorie d'occupation depuis les deux années précédant le 1^{er} janvier de la première année d'éligibilité aux rappels, période pendant laquelle il n'a jamais perdu le statut de salarié réserviste admissible aux rappels.

Pour être éligible au calcul de l'ancienneté occupationnelle, un salarié doit occuper une ou des catégories d'occupation avec un minimum de 300 heures par période de trois (3) mois par catégorie d'occupation. Cependant, un salarié qui n'aurait pas travaillé pendant un (1) an dans une catégorie d'occupation perdra son ancienneté occupationnelle dans cette catégorie.

4.05.8 Les fonctions sont les suivantes :

- Adjoint administratif (travaux publics et services techniques)
- Agent à l'administration 1 (comptes fournisseurs)
- Agent à l'administration 2 (parcs et équipements)
- Agent à l'administration 3 (recouvrement)
- Agent à l'administration 3 (taxes foncières et mutation)
- Agent à l'administration 1 et réceptionniste (travaux publics)
- Agent à l'aménagement du territoire 1 (non spécialisé)
- Agent à la gestion des matières résiduelles
- Agent à l'administration (foresterie)
- Agent à l'administration (gestion des matières résiduelles)
- Agent à l'administration (infractions)
- Agent à l'administration 2 (comptes fournisseurs)
- Agent analyse et saisie de données
- Agent aux communications (culture)
- Agent d'approvisionnement
- Agent de bureau (quartiers)
- Agent de secrétariat 1 (sports et loisirs)
- Agent de secrétariat 1 (travaux publics et services techniques)
- Agent de secrétariat 2 (aménagement du territoire)
- Agent de secrétariat 2 (direction générale)
- Agent de secrétariat 2 (greffe et contentieux)
- Agent de secrétariat 2 (permis)
- Agent de secrétariat 2 (sécurité incendie)
- Agent de secrétariat 2 (trésorerie et services administratifs)
- Agent téléphoniste-réceptionniste
- Auxiliaire à la comptabilité
- Auxiliaire de bureau
- Caissière
- Commis aux archives
- Commis aux cimetières
- Commis aux données foncières
- Commis aux encaissements
- Commis-réceptionniste
- Commis-caissier
- Conseiller technique et agent à l'administration
- Dessinateur
- Infographiste et intégrateur Web
- Inspecteur à la réglementation (gravières/sablières)
- Inspecteur à la réglementation municipale et hygiène du milieu
- Inspecteur senior à la réglementation et hygiène du milieu
- Moniteur à charge
- Moniteur à charge (cours spécialisés)
- Préposé à la réglementation et vigie de quartier
- Préposé au contrôle du stationnement public
- Releveur de compteur
- Secrétaire administrative (aménagement du territoire et urbanisme)

- Secrétaire administrative (aménagement du territoire et projets de développement)
- Secrétaire administrative (développement et relations avec le milieu)
- Secrétaire administrative (évaluation et taxation)
- Secrétaire administrative (foresterie)
- Secrétaire administrative (greffe et contentieux)
- Secrétaire administrative (parcs et équipements)
- Secrétaire administrative (ressources humaines)
- Secrétaire administrative (sécurité publique)
- Secrétaire administrative (vie active, culturelle et communautaire)
- Secrétaire administrative (travaux publics et services techniques)
- Secrétaire administrative principale (ressources humaines)
- Surveillant de plateau
- Surveillant et assistant moniteur (Croix de bronze)
- Surveillant et assistant moniteur (Sauveteur national)
- Surveillant sénior de plateau
- Surveillant sénior de plateau et entretien ménager
- Technicien à la comptabilité (travaux publics et services techniques)
- Technicien à la comptabilité 1 (trésorerie)
- Technicien à la comptabilité 3 (générale)
- Technicien à la comptabilité 3 (gestion financière et fiscale)
- Technicien à la comptabilité 4
- Technicien à la gestion foncière du territoire
- Technicien à la rémunération
- Technicien à l'émission des permis
- Technicien de bureau (infractions)
- Technicien de bureau 1
- Technicien de bureau 2 (taxe d'eau)
- Technicien de bureau 3 (parcs et équipements)
- Technicien de bureau 3 (sports et loisirs)
- Technicien de bureau 3 (travaux publics et services techniques)
- Technicien de bureau 3 (culture)
- Technicien en bâtiment
- Technicien en documentation
- Technicien en génie civil
- Technicien en géomatique
- Technicien en inspection immobilière
- Technicien en inspection immobilière (bâtiments non résidentiels)
- Technicien en réseau informatique
- Technicien en soutien informatique
- Technicien en urbanisme
- Technicien forestier
- Technicien juridique
- Technicien sénior à l'émission des permis
- Technicien spécialiste en technologies de l'information

4.05.9 L'employeur transmet au syndicat copie conforme de tout avis de mise à pied ou de congédiement de salarié réserviste.

4.06 Salarié occasionnel

Désigne et comprend tout salarié étudiant, tout salarié de projets gouvernementaux et/ou d'organismes publics, ainsi que tout salarié qui remplit un emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective. Le salarié occasionnel n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective.

4.07 Promotion

Signifie le passage d'un salarié d'un emploi à un autre mieux rémunéré.

4.08 Transfert

Signifie le passage d'un salarié d'un emploi à un autre également rémunéré.

4.09 Rétrogradation

Signifie le passage d'un salarié d'un emploi à un autre moins rémunéré.

4.10 Méésentente

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief.

4.11 Horaire de travail

Signifie la répartition des heures régulières de travail suivant l'article 17 de la présente convention.

4.12 Jour

À moins d'indication contraire énoncée dans la convention collective, le mot « jour » signifie un jour de calendrier.

4.13 Journée

Période commençant avec le début du quart régulier de travail et se terminant vingt-quatre (24) heures plus tard.

4.14 Conjoint

Par conjoint, on entend les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

4.15 Service continu

Durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par la convention collective, même si l'exécution du travail a été interrompue.

4.16 Directeur des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines de la Ville, ou son représentant, ou toute personne remplissant cette fonction.

4.17 Avis disciplinaire

Avis écrit remis à un salarié dans lequel on lui reproche une faute commise et dont une copie est envoyée au syndicat. L'avis disciplinaire ne peut comporter de préjudices autres que du temps non payé, parce que non travaillé.

4.18 Mesure disciplinaire

Mesure administrative prise par l'employeur, qui impose une peine à celui qui a enfreint un règlement, qui s'est dérobé à une obligation ou, qui a désobéi à un ordre. Les mesures sont diverses selon la gravité de la faute.

4.19 Salarié étudiant

Signifie et comprend tout salarié inscrit à une école, un collège ou une université reconnue, au cours de l'année où il travaille. Ces salariés ne sont pas assujettis par la présente convention collective.

4.20 Service

Les services aux fins de l'application de la convention collective sont les suivants :

- Acquisitions
- Aéroport
- Aménagement du territoire et de l'urbanisme
- Communications
- Culture
- Développement économique
- Direction générale
- Émission des permis et inspection municipale
- Évaluation et taxation
- Gestion des eaux et de l'environnement du territoire
- Greffe et contentieux
- Immeubles
- Ingénierie
- Parcs et équipements
- Ressources humaines
- Sécurité incendie
- Sécurité publique
- Services communautaires et de proximité
- Sports et loisirs
- Technologies de l'information
- Travaux publics
- Travaux publics et services techniques
- Trésorerie et services administratifs
- Vie active, culturelle et communautaire

4.21 Préposé à la lecture des compteurs d'eau

Signifie et comprend tout salarié appelé à prendre la lecture des compteurs d'eau aux fins de facturation selon les périodes prévues au « Règlement concernant la tarification et l'approvisionnement en eau potable, les services d'aqueduc et autres ».

4.21.01 Salaire des préposés à la lecture des compteurs d'eau (une à deux fois par année)

2022	15,92 \$
2023	16,32 \$
2024	16,97 \$
2025	17,65 \$
2026	18,35 \$
2027	19,09 \$

Le titulaire occupe la fonction uniquement pour la ou les périodes annuelles de prise de lecture.

5. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Aux fins de l'application de la convention collective, toute personne a droit, de la part de l'employeur et de la part du syndicat ainsi que de leurs représentants respectifs, à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier cet handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

6. RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié est libre d'être membre ou de ne pas être membre du syndicat et le fait d'être membre du syndicat ne doit pas être considéré comme condition d'emploi.

6.02 Tout salarié couvert par cette convention collective, membre ou non, doit comme condition du maintien de son emploi, dès la signature de la présente convention collective et pendant sa durée, autoriser l'employeur à déduire de sa paie, en la manière prévue à l'annexe G, le montant de la cotisation syndicale.

6.03 La remise des cotisations ainsi déduites est faite par virement électronique mensuel à l'ordre du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4483. L'argent ainsi perçu est remis au secrétaire-trésorier, accompagné d'un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisants, le statut du salarié et les montants ainsi retenus, dans les quinze (15) jours de calendrier du mois suivant celui de leur perception.

6.04 Salle de réunions

Les assemblées du syndicat peuvent être tenues dans une salle municipale disponible, et ce, sans frais, par entente mutuelle au préalable avec le chef du service concerné.

6.05 Affichage d'avis

Le syndicat a le droit d'afficher des avis syndicaux aux endroits convenus avec l'employeur. Les avis doivent être en relation directe avec les activités normales du syndicat.

7. LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les noms de ses officiers, de ses délégués et des membres des divers comités. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste.

7.02 L'employeur transmet au syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les noms de ses chefs de service. Il communique également au syndicat toute modification à cette liste.

7.03 Libération syndicale

Tout membre du syndicat choisi comme délégué pour participer à des activités syndicales telles que congrès, stages d'études et régie interne du syndicat n'ayant pas pour objet des actions à l'encontre de la Ville et requérant une ou des absences avec solde est autorisé à quitter son travail, sans perte d'ancienneté, à la condition cependant, qu'il obtienne à cet effet, cinq (5) jours avant son départ, l'autorisation de la Direction des ressources humaines, à qui une demande écrite doit avoir été présentée dix (10) jours avant la date prévue du départ, sous peine de refus automatique. À défaut d'obtenir de la Direction des ressources humaines une réponse dans le délai prévu, l'autorisation est considérée accordée. Il est entendu qu'un seul salarié par service peut être libéré à cette fin.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé ci-dessous, les salariés désignés par le syndicat, à la suite de la réception de l'autorisation dans les délais mentionnés ci-dessus, peuvent s'absenter de leur travail afin d'assister à ces activités pour un maximum de quarante (40) heures par année. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Les montants ainsi versés sont remboursés par la partie syndicale.

Tout membre du syndicat devant s'absenter durant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs doit fournir une preuve de la nature, de la durée et des dates du congrès ou du stage d'études auquel il a participé. Le total des jours de libération avec solde accordés pour congrès et stages d'études ne doit pas dépasser dix (10) jours ouvrables par année contractuelle, soit l'équivalent de soixante-cinq (65) heures annuellement (pouvant faire jusqu'à quatre-vingts (80) heures annuellement si les représentants proviennent de classification quarante (40) heures versus trente-deux heures et demie (32,5 h).

L'employeur, après entente avec le syndicat, accepte de libérer un salarié pour assister à une ou des formations. Le syndicat dispose d'une banque annuelle additionnelle de trente-cinq (35) heures sans solde.

Le comité de santé et sécurité a droit à quatre (4) jours de libération par année pour participer à des activités en lien avec la santé et la sécurité, des cours, stages d'études ou congrès.

7.04 Libération du comité de négociation

L'employeur convient, en toute équité, d'accorder un congé raisonnable aux membres du comité de griefs ou aux membres du comité de négociation quand l'exige, durant les heures de travail, 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.

Un maximum de trois (3) salariés peuvent ainsi être libérés avec plein salaire et deux (2) salariés sans solde; ces libérations ne peuvent concerner plus d'un (1) salarié par service, à l'exception des services administratifs, et ce, à condition qu'ils occupent des postes non complémentaires.

L'année du renouvellement de la convention collective, l'employeur accorde trente-cinq (35) heures de libération sans solde aux membres du comité de négociation.

Autres libérations syndicales

Tout membre du syndicat désigné pour siéger à une instance du SCFP peut être libéré, sans solde, pour un maximum de six (6) journées par année, après avoir reçu l'autorisation de l'employeur. La demande doit être formulée par écrit, dix (10) jours ouvrables à l'avance sinon, elle sera refusée automatiquement. Le but de la libération est de permettre au salarié d'assumer les responsabilités en lien avec la fonction syndicale qu'il occupe.

L'année du renouvellement de la convention collective (au cours de l'année 2028), cinq (5) journées des six (6) journées peuvent être utilisées pour la préparation des séances de négociation.

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

8. PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Griefs et mécontentes

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 mésentente d'un salarié, d'un groupe de salariés ou du syndicat peut d'abord être soumis verbalement et discuté avec le supérieur immédiat, le chef du service ou le directeur des ressources humaines, selon le cas.

8.03 À défaut d'y trouver une solution satisfaisante, le grief ou la mésentente doit être présenté par écrit au chef du service concerné et au directeur des ressources humaines, et ce, dans tous les cas, dans les trente (30) jours de l'occurrence ou de la connaissance du fait dont découle le grief ou la mésentente.

8.04 À défaut de règlement dans les trente (30) jours suivant la réception du grief, le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage.

8.05 L'employeur peut également soumettre un grief au syndicat. Un tel grief est alors soumis par écrit au président du syndicat selon la procédure prévue à l'article 8.03, laquelle s'applique en l'adaptant.

8.06 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un salarié, ainsi que toute autre mesure ou avis disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief arbitral. En cas de mesure ou d'avis disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler la mesure ou l'avis disciplinaire ou de rendre toute autre décision qu'il juge juste et équitable.

8.07 Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention collective entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des parties.

8.08 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les jours fériés et le jour de la présentation du grief exceptés).

8.09 Une erreur technique dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.

ARBITRAGE

8.10 Tout grief ou toute mésentente qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage.

8.11 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage doit en informer l'autre partie par écrit dans les six (6) mois de la réception du grief, sans quoi elle est pressentie l'avoir abandonné.

8.12 Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, les dispositions du Code du travail prévaudront.

8.13 En rendant une décision au sujet de tout grief ou toute mécontente qui lui est 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 collective, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

8.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

8.15 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

9. MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'UN SALARIÉ

9.01 Avis disciplinaire

Tout avis disciplinaire doit être communiqué par écrit au salarié dans les dix (10) jours de la naissance du fait dont découle l'avis disciplinaire ou de la connaissance que l'employeur en a eue. Une copie dudit avis doit être transmise au syndicat, à moins que le salarié ne s'y oppose. Seuls les motifs mentionnés dans cet avis peuvent être invoqués devant un tribunal d'arbitrage.

9.02 Mesures disciplinaires

Aucun salarié ne peut être l'objet d'une mesure disciplinaire à moins qu'au préalable le fait reproché ne lui ait été communiqué par écrit et qu'il ait eu l'occasion de se faire entendre et de se défendre, et ce, à moins d'une faute grave qui nécessite une suspension immédiate, la mesure finale devant toutefois être motivée par écrit.

9.02.1 À cette fin, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical.

La remise en main d'une mesure disciplinaire à un salarié constitue une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

9.02.2 Le salarié ne doit pas être ainsi convoqué pour comparution durant ses vacances annuelles, ses congés hebdomadaires, sauf s'il s'agit d'une affaire grave et urgente.

Une suspension de plus de trois (3) mois consécutifs interrompt l'ancienneté du salarié en cause. Cependant, pendant cette absence, le salarié peut maintenir ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention collective, pourvu qu'il assure personnellement la portion payable par l'employeur ainsi que la sienne.

9.03 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.

9.04 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, l'employeur ne versera au salarié concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension, ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. Le salarié continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie à la condition que les sommes accumulées à son crédit de congés de maladie ou de vacances annuelles couvrent la participation du salarié et celle de l'employeur. À défaut, le salarié doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles mensuellement.

9.05 Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur, à moins d'une entente écrite contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure ou l'avis disciplinaire nul, non valide et illégal aux fins de la présente convention collective.

9.06 Dossier personnel du salarié

Avec un préavis de quarante-huit (48) heures au directeur des ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable, chaque salarié peut consulter son dossier; il peut être accompagné d'un représentant syndical.

Ce dossier comprend, entre autres :

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déductions;
- les rapports disciplinaires;
- les demandes de mutations volontaires;
- les rapports médicaux du salarié exigés par l'employeur.

9.07 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après douze (12) mois de l'infraction, à moins que le salarié n'ait commis une autre infraction de nature similaire à l'intérieur de la même période. Ces délais sont cependant suspendus temporairement pour toute absence de 30 jours consécutifs ou plus à raison de maladie, accident du travail et congé sans solde à raison d'une journée par journée d'absence.

10. ANCIENNETÉ

10.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu auprès de l'employeur, de tout salarié régi par la présente.

10.02 Seul le salarié régulier peut exercer son droit d'ancienneté. Le salarié réserviste admissible aux rappels peut, quant à lui, exercer un droit d'ancienneté de rappel.

10.03 Une fois sa période d'essai complétée, la date d'entrée en service continu du salarié à partir de son dernier rappel au travail sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

En conformité avec ce qui précède, le même avantage est attribué aux salariés réservistes, sauf pour la clause 29.03 de la présente convention collective dont ils ne pourront bénéficier qu'après deux ans de service continu à compter du premier jour de leur embauche comme salarié régulier.

10.04 Dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent la signature de la convention collective, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- le nom;
- la classification;
- le salaire;
- l'ancienneté;
- le statut du salarié.

10.05 Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié peut demander la correction de la liste. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement un amendement à la liste mentionnée à l'annexe A.

10.06 La liste d'ancienneté des salariés réguliers à la date de la signature de cette convention collective apparaît à l'annexe A. L'employeur met à jour cette liste tous les ans au cours du mois de janvier. Une copie de cette liste est transmise au syndicat et affichée aux divers lieux de travail au cours du mois de février.

10.07 Un salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle pendant une période maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs; toutefois, une période de moins de deux (2) semaines (10 jours ouvrables) de travail n'interrompt pas la période consécutive d'absence;
- b) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'exercice de son emploi chez l'employeur, reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), en autant que cette absence ne soit pas occasionnée par une incapacité totale ou permanente ou une maladie incurable et ceci pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- c) absence pour congé parental;
- d) absence autorisée de moins de dix (10) jours ouvrables sauf disposition contraire prévue à la présente convention collective;
- e) absence pour étude si en relation avec l'emploi.

10.08 Un salarié régulier conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence sans solde autorisée par l'employeur;
- b) mise à pied dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois consécutifs;
- c) dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de son emploi à la Ville, reconnu par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, le salarié conserve son ancienneté à partir du vingt-quatrième (24^e) mois à moins qu'il ne soit déclaré invalide ou incurable.

10.09 Un salarié perd son droit d'ancienneté, son droit d'ancienneté de rappel le cas échéant et son emploi dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou accident autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle après une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs; une période de travail de moins de deux (2) semaines (10 jours ouvrables) n'interrompt pas la période consécutive d'absence;
- e) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, alors qu'il fut mis à pied pour manque de travail, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre;
- f) s'il est absent du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans autorisation, sauf en cas de force majeure;
- g) s'il est déclaré invalide ou incurable.

10.10 Sous réserve des stipulations des articles de la présente convention collective, l'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de promotion, transfert, mise à pied et rappel au travail à condition que le salarié satisfasse aux exigences normales de l'emploi.

11. MUTATIONS VOLONTAIRES

11.01 Lorsqu'un poste régi par la présente convention collective devient vacant, l'employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider d'abolir, de modifier ou de pourvoir le poste et communiquer sa décision au syndicat.

11.01.1 Aux fins du présent article, la définition d'un poste vacant est la suivante : le poste qui était détenu par un salarié régulier et qui n'a pas été aboli.

11.02 Advenant que l'employeur décide de pourvoir le poste, celui-ci est ouvert d'abord à l'interne et affiché pendant une période de quatorze (14) jours; tout salarié peut postuler.

Simultanément avec l'affichage du poste, l'employeur avise les salariés absents pour plus de cinq (5) jours de tout affichage de poste.

L'Employeur peut afficher à l'extérieur après cinq (5) jours du premier affichage.

Le salarié qui le désire peut recevoir les affichages de postes à son courriel personnel. Il doit en faire la demande.

11.03 Le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

11.03.1 Si aucun salarié régulier n'a posé sa candidature, l'employeur, avant d'afficher le poste à l'externe, considère la candidature d'un salarié réserviste admissible aux rappels à la condition qu'il remplisse les exigences normales du poste.

11.03.2 Si aucun salarié de l'unité de négociation couverte par la présente convention collective n'a posé sa candidature, l'employeur considère la candidature d'un salarié de l'autre unité de négociation (cols bleus) couverte par la section locale 348.

11.04 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la décision du conseil et transmet copie de la nomination au syndicat.

11.05 Le salarié régulier auquel le poste est accordé a une période d'apprentissage de quinze (15) jours à l'intérieur d'une période d'essai de soixante-dix (70) jours de travail. Au terme de la période d'essai, si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, il est réputé satisfaire aux exigences normales du poste.

11.06 Au cours de cette période d'essai, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

11.07 Tout salarié ayant postulé, s'il n'est pas choisi, est avisé par écrit des raisons du refus, au plus tard dans les sept (7) jours de la nomination.

11.08 Le défaut de demander une promotion ou un transfert ou le fait de le refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ou transfert ultérieur.

11.09 Tout salarié affecté par une mutation volontaire reçoit, à la date effective de son entrée en fonction à son nouveau poste, le salaire correspondant à la classification de son nouveau poste. Toutefois, après l'expiration d'un délai de trente (30) jours après la nomination d'un salarié à un nouveau poste, ce salarié reçoit le salaire correspondant à la classification de son nouveau poste, et ce, même s'il n'est pas encore entré en fonction.

Toutefois, lors d'une promotion, le salaire alloué est au minimum le salaire immédiatement supérieur de la classe à laquelle le salarié est promu.

N'est pas considéré comme un poste vacant tout poste régulier qui est temporairement dépourvu de son titulaire.

11.10 C'est le devoir de chaque salarié d'avertir l'employeur promptement de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Si un salarié ne le fait pas, l'employeur n'est pas responsable s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.

12. AFFECTATION TEMPORAIRE

12.01 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa fonction.

12.02 Lorsqu'un salarié est affecté temporairement, à la demande de son supérieur, dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux supérieur durant tout le temps qu'il occupe cette fonction ou au salaire de l'échelon immédiatement supérieur de la classification du poste qu'il remplace, à la condition qu'il ait occupé cette fonction au moins pendant deux (2) heures consécutives de travail, et ce, excluant les heures de repas.

Lors d'une affectation, le taux horaire versé au salarié doit être plus élevé que le taux horaire de base d'un minimum de vingt-cinq cents (0,25 \$), sans excéder le taux horaire maximum de la fonction qui est l'objet de l'affectation.

12.03 Un salarié qui, à la demande de l'employeur, est affecté pour une durée déterminée, pour assumer l'ensemble des responsabilités et des tâches d'une fonction exclue de l'unité d'accréditation, reçoit une prime de 8 % de son taux horaire régulier pour les heures régulières travaillées ou le salaire de l'échelon 1 de la fonction pour laquelle il assume le remplacement, soit le plus élevé des deux. Le salarié continue de cotiser sur la base de son salaire régulier au régime de retraite et au régime d'assurance collective. L'accumulation et l'utilisation des différentes banques d'absence se fait sur la base de la semaine régulière de travail dans la fonction syndiquée du salarié et l'écart salarial sera payable en forfaitaire.

12.04 L'employeur maintient une liste de rappel qui comprend tous les salariés qui ont été mis à pied pour manque de travail et dont le rappel est prévu.

Cette liste doit contenir les noms de ces salariés, leur ancienneté accumulée (salarié régulier), leur ancienneté de rappel (salariés réservistes admissibles aux rappels) et les heures effectuées depuis les deux dernières années précédant la date de la dernière liste de rappel. L'employeur transmet copie de cette liste au syndicat au mois de janvier de chaque année.

12.05 Le rappel au travail doit s'effectuer pour les situations suivantes :

- dans le cas d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- dans le cas d'un surcroît de travail où l'embauche d'un salarié réserviste est nécessaire.

12.06 Le rappel au travail se fait dans l'ordre suivant :

- par ordre d'ancienneté pour les salariés réguliers mis à pied;
- par ordre d'ancienneté occupationnelle pour tous les postes, pour les salariés réservistes admissibles aux rappels.

Dans les deux cas, l'ordre est respecté en autant que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

12.07 Pour les situations prévues à l'article 12.05, l'employeur contacte par téléphone les salariés de la liste de rappel à leur dernier numéro de téléphone connu et ceux-ci doivent se rendre au travail dans les vingt-quatre (24) heures de l'appel ou dans les délais fixés par l'employeur s'ils sont supérieurs.

12.07.1 Les procédures prévues à 12.07 ne sont pas requises lorsque le salarié réserviste retenu est celui qui a le plus d'ancienneté occupationnelle dans la fonction visée.

12.08 L'employeur doit avoir épuisé la liste de rappel des salariés admissibles aux rappels de l'occupation visée avant de procéder à l'embauche d'autres personnes de son choix.

13. CONDITIONS SPÉCIALES

13.01 Tout salarié régulier dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction existante ou disponible auprès de l'employeur, peut être rémunéré, après entente entre les parties, à un taux différent de celui prévu à la convention collective.

13.02 Tout salarié régulier dont les capacités sont diminuées par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail contracté dans l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur, mais qui demeure capable de remplir un poste existant et disponible au service de l'employeur, reçoit le salaire du poste qui peut lui être confié.

14. CRÉATION ET MODIFICATION DE POSTES

14.01 Les taux ou salaires applicables aux nouveaux postes créés ou aux postes existants substantiellement modifiés pendant la durée de la présente convention collective sont déterminés par l'employeur en tenant compte des postes existants de nature similaire chez l'employeur et après consultation du syndicat.

14.02 Advenant un désaccord quant au taux de salaire à appliquer, cette mésentente peut être référée à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective.

15. SALAIRES ET FONCTIONS

15.01 Les fonctions auxquelles s'appliquent la présente convention collective et les taux de salaire horaire payés pour chaque fonction sont indiqués aux annexes C, D et E et font partie intégrante de la présente convention collective.

15.02 Tout salarié régi par la présente convention collective doit recevoir le taux horaire prévu aux annexes C, D et E pour sa fonction.

15.03 Les augmentations annuelles de salaire subséquentes, lors d'une promotion ou d'un changement de classe, prennent effet douze (12) mois après la promotion, ou le changement de classe, à la même date du même mois de l'année suivante.

15.04 Les augmentations de salaire prévues pour les nouveaux salariés à l'intérieur d'une même classe prennent effet à la date anniversaire de leur entrée en service.

15.05 Un salarié qui quitte volontairement son emploi et qui est embauché de nouveau dans la même fonction à l'intérieur d'un délai de trente-six (36) mois à compter de la date de son départ sera classé à l'échelon qu'il détenait à son départ.

15.06 Autres activités à la demande de l'employeur pour le secteur aquatique

Le salarié qui participe, à la demande de l'employeur, à un entraînement, une re-certification, une formation, une réunion, etc. reçoit le taux horaire le moins élevé d'une fonction qui est assumée par le salarié auquel le bénéfice de 10 % est ajouté.

Nonobstant le premier paragraphe, pour une formation de perfectionnement en lien avec la fonction de moniteur spécialisé, le salarié recevra le salaire de cette fonction.

16. JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

16.01 Paiement du salaire

Les salariés reçoivent leur salaire tous les deux (2) jeudis, à midi.

16.01.1 Dépôt bancaire automatique

Le montant net de la paie est déposé à une institution financière de Rouyn-Noranda au numéro de compte choisi par le salarié. Si le jeudi est jour férié, les salariés sont payés la veille ou le lendemain.

16.01.2 Paie

Dans l'éventualité où l'employeur change la période de référence de la paie, il doit assumer le coût des mesures facilitantes.

16.02 Un relevé des gains et des déductions est transmis à chaque salarié le jour de la paie. Les détails suivants doivent apparaître sur le relevé :

- a) le nom du salarié;
- b) la date et période de la paie;
- c) le montant brut de la paie;
- d) le nombre d'heures régulières;
- e) le nombre d'heures supplémentaires;
- f) le détail des déductions;
- g) le montant net de la paie;
- h) le montant cumulatif du salaire;
- i) le montant cumulatif des déductions;
- j) banque de balancement d'horaire.

Le numéro de compte à l'institution financière du salarié ne doit pas apparaître sur le relevé des gains et déductions remis au salarié.

16.03 La correction des erreurs de cent dollars (100 \$) ou plus dans la paie de tout salarié se fait dans les cinq (5) jours ouvrables après que le salarié en ait informé la personne responsable des feuilles de temps dans son service.

16.04 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire, ses articles personnels, ainsi que tous les autres bénéfices prévus à la convention collective, et ce, au plus tard lors du versement de la paie qui couvre la période d'emploi.

17. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

17.01 Salariés de bureau

17.01.1 La semaine régulière des salariés réguliers est de trente-deux heures et demie (32,5), réparties en cinq (5) jours de six heures et demie (6,5) chacun, du lundi au vendredi inclusivement, ou de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7 heures) chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

17.01.2 Lorsque requis par l'employeur, la journée de travail peut être divisée en deux (2) groupes et l'horaire de travail est alors comme suit :

1^{er} groupe :
de 8 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 16 h 30.

2^e groupe :
de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h.

17.01.3 Il est loisible à tout salarié de transmettre une demande de modification de son horaire de travail à l'employeur avec pour objectif de favoriser la conciliation travail – vie personnelle pour une période déterminée ou indéterminée selon le cas. L'employeur peut mettre en place un horaire variable dans un ou des services à la suite d'une demande du salarié. Les modalités de répartition des heures de travail sont établies par le chef du service concerné. Pour mettre fin à l'horaire variable, un préavis de deux (2) semaines sera transmis à l'employé ou à l'employeur selon le cas.

17.02 Préposé au contrôle du stationnement public

17.02.1 La semaine régulière de travail des salariés réguliers est de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont réparties sur cinq (5) jours consécutifs soit du lundi au vendredi et/ou du mardi au samedi.

Les heures de travail sont réparties entre 9 h et 21 h à raison d'un maximum de neuf (9) heures et un minimum de cinq (5) heures par jour. Toutefois, ces salariés réguliers doivent bénéficier d'une fin de semaine (samedi et dimanche) à toutes les deux semaines.

Une heure de repas est allouée lorsque le salarié travaille au-delà de cinq (5) heures consécutives.

17.03 Salariés de bureau - Théâtre du cuivre

Les heures régulières de travail des salariés réguliers de bureau au Théâtre du cuivre sont établies comme suit :

- de 9 h à 11 h 30 et de 13 h à 17 h.

17.04 Dessinateur

Le salarié régulier occupant la catégorie d'emploi de dessinateur a l'horaire suivant :

En moyenne, trente-sept heures et demie (37,5) par semaine.

Lorsque l'horaire est de quarante (40) heures par semaine, les heures sont réparties du lundi au vendredi de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h. Lorsque l'horaire est de trente-deux heures (32) par semaine, les heures sont réparties sur quatre (4) journées consécutives du lundi au vendredi, de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h.

L'horaire de trente-deux (32) heures commence le lundi le plus près du 1^{er} juin, pour une durée de seize (16) semaines. Il est entendu que le salarié régulier est rémunéré annuellement pour 1950 heures, alors qu'il en travaille 1952. Il pourra donc reprendre 2 heures, en temps, après entente avec l'employeur.

Une journée de congé ou d'absence (maladie, vacances, férié, etc.) est égale à sept heures et demie (7,5) heures. Toute partie de journée en congé ou absence est égale au nombre d'heures réelles de l'absence ou du congé.

L'horaire de travail est régi par le balancement d'horaire, tel que prévu à l'article 17.25.

17.05 Technicien à l'émission des permis

Les heures de travail des salariés réguliers sont réparties de la façon suivante :

- à partir du premier lundi du mois d'avril et pour les vingt-six (26) semaines suivantes : l'horaire sera de trente-cinq (35) heures par semaine;
- pour les 26 semaines suivantes : l'horaire de travail sera de trente-deux heures et demie (32,5) par semaine.

La présence au travail est requise de 8 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 16 h 30 pour effectuer les premières trente-deux heures et demie (32,5).

Du lundi au vendredi, de 8 h à 8 h 30 et/ou de 13 h à 13 h 30 et/ou de 16 h 30 à 17 h, pour effectuer deux heures et demie (2,5) par semaine pour une période de vingt-six (26) semaines débutant le 1^{er} lundi d'avril.

L'horaire de travail est régi par le balancement d'horaire, tel que prévu à l'article 17.25.

En vigueur à compter du lundi suivant la date de la signature de la convention collective.

17.06 Condition de travail particulière pour les techniciens à l'émission des permis dans un souci du service à la clientèle

Les techniciens à l'émission des permis peuvent être requis de travailler un jour par semaine de 12 h 30 à 13 h 30 pour une rencontre de formation ou d'information. Le salarié sera avisé au plus tard le vendredi à 16 h de la semaine précédente de la date de la rencontre. La période de rencontre sera comprise entre 12 h 30 et 13 h 30 et elle sera rémunérée au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50 %).

17.07 Préposé à la réglementation et vigie de quartier

Les heures de travail du salarié régulier sont réparties selon les secteurs, de la façon suivante :

Secteurs Nord-Est

Quartiers D'Alembert, Destor, Cléricy, Mont-Brun, Cadillac et McWatters

Secteurs Sud-Ouest

Quartiers Beaudry, Bellecombe, Cloutier, Arntfield, Montbeillard et Rollet

La semaine régulière des salariés réguliers est de trente-trois heures et soixante-quinze (33,75), réparties du lundi au vendredi inclusivement entre 8 h 00 et 18 h 00. L'aménagement des heures de travail est établi après entente entre le supérieur immédiat et le titulaire et en respectant les besoins du service.

La période de repas non rémunérée est d'une demi-heure ou d'une heure, selon l'horaire établi.

Selon les besoins du service, un salarié peut être requis de travailler un soir par semaine.

17.08 Technicien forestier

La semaine régulière du salarié régulier est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi entre 8 h et 17 h avec 1 heure non rémunérée pour le repas.

17.09 Technicien au soutien informatique

Les heures régulières des salariés réguliers sont de trente-cinq (35) heures par semaine du lundi au vendredi et réparties entre 7 h 30 et 18 h.

17.10 Technicien spécialiste en technologies de l'information

Les heures régulières des salariés réguliers sont de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine du lundi au vendredi et réparties entre 7 h 30 et 18 h.

En vigueur à compter du lundi suivant la date de la signature de la convention collective.

17.11 Horaire pour les nouveaux postes

L'employeur peut établir un horaire de 32.5 ou 35 heures pour tout nouveau poste. Un nouveau poste est un poste dont plusieurs tâches et responsabilités sont nouvelles dans l'organisation. Le syndicat sera avisé par courriel ou par lettre avant que l'employeur procède à l'affichage.

17.12 Horaire de 35 heures par semaine

Les salariés réguliers occupant les fonctions mentionnées ci-dessous ont un horaire de 35 heures.

- Agent à l'administration 3 (recouvrement)
- Agent à l'administration 3 (taxes foncières et mutation)
- Agent à la gestion des matières résiduelles
- Agent à l'administration 2 (comptes fournisseurs)
- Agent analyse et saisie de données
- Agent de secrétariat 2 (greffe et contentieux)
- Agent aux communications (culture)
- Agent téléphoniste-réceptionniste
- Caissière
- Commis aux données foncières
- Commis aux encaissements
- Conseiller technique et agent à l'administration
- Infographiste et intégrateur web
- Inspecteur à la réglementation (gravières/sablières)
- Inspecteur à la réglementation municipale et hygiène du milieu
- Inspecteur sénior à la réglementation et hygiène du milieu
- Préposé au contrôle du stationnement public
- Releveur de compteurs
- Secrétaire administrative (aménagement du territoire et projets de développement)
- Secrétaire administrative (aménagement du territoire et urbanisme)
- Secrétaire administrative (développement et relations avec le milieu)
- Secrétaire administrative (greffe et contentieux)
- Secrétaire administrative (ressources humaines)
- Secrétaire administrative (sécurité incendie et sécurité civile)
- Secrétaire administrative (travaux publics et services techniques)
- Technicien à la comptabilité 1 (trésorerie)
- Technicien à la comptabilité 3 (générale)
- Technicien à la comptabilité 3 (gestion financière et fiscale)
- Technicien à la comptabilité 4
- Technicien à la gestion foncière du territoire
- Technicien à la rémunération
- Technicien à l'inspection immobilière (bâtiments non résidentiels)
- Technicien de bureau (infractions)
- Technicien de bureau 2 (taxe d'eau)
- Technicien de bureau 3 (sports et loisirs)

- Technicien de bureau 3 (culture)
- Technicien en bâtiment
- Technicien en documentation
- Technicien en inspection immobilière
- Technicien en réseau informatique
- Technicien en soutien informatique
- Technicien forestier
- Technicien juridique
- Technicien sénior à l'émission des permis
- Technicien spécialiste en technologies de l'information

17.13 Technicien en inspection immobilière

La semaine régulière du salarié régulier est répartie du lundi au samedi, incluant un soir par semaine, et répartie de la façon suivante :

- du 1^{er} mai au 31 octobre, la semaine régulière sera de trente-sept heures et demie (37,5);
- du 1^{er} novembre au 30 avril, la semaine régulière sera de trente-cinq (35) heures.

L'horaire de travail est établi entre 8 h 30 et 21 heures du lundi au vendredi et le samedi entre 8 h 30 et 12 h.

La paie régulière hebdomadaire sera établie sur la base de trente-six heures et quart (36,25) soit 1885 heures annuellement.

17.14 Agent d'approvisionnement

Le salarié régulier occupant la catégorie d'agent d'approvisionnement a l'horaire suivant :

À compter du premier lundi du mois de novembre et pour vingt-six (26) semaines, l'horaire de travail est établi sur un horaire de cinq (5) jours de sept (7) heures par jour, soit trente-cinq (35) heures par semaine. Les heures de travail sont de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h ou de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

L'horaire de travail pour les vingt-six (26) autres semaines est établi sur un horaire de quatre (4) jours de sept heures et demie (7.5) par jour, soit trente (30) heures par semaine. La semaine de travail établie par l'employeur sera du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi. Les heures de travail sont de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

17.15 Agent à l'administration 2 (compte fournisseurs)

L'horaire du salarié régulier occupant la catégorie d'emploi d'agent à l'administration 2 (compte fournisseurs) est le suivant :

À compter du premier lundi du mois de septembre et pour les trente-six (36) semaines suivantes, l'horaire de travail est de trente-cinq (35) heures par semaines réparties sur cinq (5) jours. Les heures de travail sont de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h. L'horaire de travail pour une (1) semaine est établi à trente-deux (32) heures, réparties sur quatre (4) jours. L'horaire de travail pour les quinze (15) semaines suivantes est établi à trente (30) heures par semaine réparties sur quatre (4) jours. La semaine de travail sera du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi. Le nombre d'heures de travail moyen annuel est établi à trente-trois heures et cinquante (33.50).

17.16 Agent à l'administration 3 (recouvrement)

L'horaire de travail du salarié régulier occupant la fonction d'agent à l'administration 3 (recouvrement) est de trente-cinq (35) heures sur une base hebdomadaire. L'horaire de travail est de 8 h à 12 h et de 13 h 30 à 16 h 30.

17.17 Agent à l'administration 3 (taxes foncières et mutation)

L'horaire de travail du salarié régulier occupant la fonction d'agent à l'administration 3 (taxes foncières et mutation) est de trente-cinq (35) heures sur une base hebdomadaire. L'horaire de travail est établi entre 8 h et 16 h 30.

17.18 Technicien à la comptabilité 3 (générale) Technicien à la comptabilité 3 (gestion financière et fiscale)

Le salarié régulier occupant la fonction de technicien à la comptabilité 3 (général) ou de celle de technicien à la comptabilité 3 (gestion financière et fiscale) a l'horaire suivant :

À compter du premier lundi du mois d'octobre et pour les vingt-six (26) semaines, l'horaire de travail est établi sur un horaire de cinq (5) jours de sept (7) heures par jour, soit trente-cinq (35) heures par semaine. Les heures de travail sont de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h ou de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

L'horaire de travail pour les vingt-six (26) semaines suivantes est établi à trente (30) heures par semaine réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7.5) par jour. La semaine de travail établie par l'employeur sera du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi. Les heures de travail sont de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

17.19 Technicien de bureau 3 et technicien à la comptabilité (Direction des travaux publics et services techniques)

La semaine régulière du salarié régulier est de trente-deux heures et demie (32,5) réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours entre 6 h 30 et 16 h, avec une période de repas non rémunérée de trente (30), quarante-cinq (45) ou soixante (60) minutes. Une journée d'absence ou de congé est établie à 8,13 heures lorsque l'horaire est établi sur quatre (4) jours.

17.20 Semaine régulière de travail des salariés réguliers moniteur 1 et moniteur 2

La semaine régulière de travail du salarié régulier est de trente-huit (38) heures par semaine pour la durée de la convention collective.

17.21 Horaire de travail et disponibilité du moniteur surveillant sauveteur réserviste et surveillant de plateau

La répartition des heures de travail des salariés réservistes se fait en tenant compte de la disponibilité des salariés, de leurs qualifications pour effectuer le travail ainsi que de leur ancienneté.

L'employeur favorisera des plages horaires d'un maximum de cinq (5) heures consécutives, sauf exception pour les surveillants de plateau.

Pour les cours spécialisés, l'employeur identifiera par ordre d'ancienneté les salariés qualifiés pour offrir les cours spécialisés et pourra retenir leur service, et cela, nonobstant toute autre disposition contraire présente dans la convention collective.

Le salarié réserviste doit remplir et transmettre le formulaire de disponibilité au moins quatorze (14) jours de calendrier avant le début de chaque session ou saison.

Le salarié doit fournir un minimum de cinq (5) heures par semaine de disponibilité pour répondre à des besoins ponctuels de l'employeur, incluant des remplacements non planifiés. Cette disponibilité s'ajoute à celle qui a été transmise et retenue par l'employeur pour établir l'horaire prévu pour chacune des sessions.

L'employeur ne prendra pas en considération l'ancienneté du salarié lors de la répartition des heures de la session suivante, dans le cas où le salarié refuserait à deux (2) reprises d'effectuer un remplacement dans la session en cours. Le salarié doit prendre des mesures raisonnables afin que l'employeur puisse le rejoindre.

17.22 Remplacement – secteur aquatique

Un salarié qui doit remplacer un salarié qui était cédulé, pour toute modification ou ajout à l’horaire de travail prévu d’un salarié dans un délai de moins de vingt-quatre (24) heures d’avis, reçoit une rémunération des deux (2) premières heures de travail au taux de salaire régulier majoré de cinquante pourcent (50 %). Les heures subséquentes du quart de travail sont rémunérées à taux simple.

17.23 Ajout d’heures à l’horaire – secteur aquatique

Pour un salarié prévu à l’horaire, l’employeur peut ajouter des heures ou modifier l’horaire de travail dans un délai de moins de vingt-quatre (24) heures autres que pour le remplacement d’un salarié prévu à l’horaire. Les heures sont rémunérées à taux simple.

L’employeur, lorsqu’il cherche un remplaçant pour effectuer une tâche dans un délai de moins de vingt-quatre (24) heures, doit tenir compte de la possibilité de prolonger ou non le quart de travail, de la disponibilité des salariés telle que transmise et de leurs qualifications pour effectuer le travail.

17.24 Modalités en lien avec l’horaire de travail du secteur aquatique

17.24.01 Période de battement

Dix (10) minutes sont allouées à la période de battement entre les activités libres et cinq (5) minutes entre les cours de natation. Quinze (15) minutes de transition sont allouées entre deux (2) blocs de deux (2) heures de cours.

Une période de battement permet au salarié de procéder à la transition entre deux (2) activités. Elle inclut le changement de plan de cours, compléter les feuilles de travail, répondre aux questions des parents, les besoins personnels, ranger du matériel et s’occuper de tout imprévu.

17.24.02 Période de préparation, ouverture et fermeture

Le moniteur à charge d’un cours réserviste est rémunéré quinze (15) minutes avant une séquence de formation pour préparer le matériel ou réviser le contenu du cours.

Le moniteur spécialisé réserviste à charge d’un cours est rémunéré trente (30) minutes précédentes la séquence de formation (cours) pour préparer le matériel nécessaire et réviser le contenu du cours.

Lorsque requis, le salarié a droit à quinze (15) minutes pour effectuer les tâches requises pour l’ouverture et/ou la fermeture du bassin aquatique en début ou en fin de journée.

Le salarié réserviste dont la fonction est moniteur à charge est rémunéré quinze (15) minutes par cours l'avant dernière semaine de la session afin de compléter les carnets et les feuilles de résultats des participants au cours.

17.24.03 Planification et suivi administratif – salarié réserviste

Activité/Cours	Descriptif	Période pour la planification et diverses tâches administratives
Cours de natation	7 à 10 séances	2 heures
Cours jeunes sauveteurs, 3 niveaux	7 à 10 séances	3 heures 30 minutes
Cours privé ou semi-privé (30 minutes)		15 minutes par cours
Formation niveau de bronze	40 heures	12 heures
Formation sauveteur national plage	20 heures	6 heures
Formateur sauveteur national piscine	40 heures	12 heures
Formation moniteur	40 heures	12 heures
Formation 1 ^{er} soins	16 heures	4 heures
Évaluation/requalification		1 heure

Le moniteur à charge réserviste est rémunéré une seule fois pour la planification d'un cours pour lequel l'employeur ne fournit pas la planification du cours. Le salarié doit remettre à l'employeur le document contenant les activités de sa planification. Lorsque l'employeur fournit la planification le salarié reçoit cinquante pour cent (50 %) des heures de la période de planification. Il doit prendre connaissance des activités et effectuer les adaptations requises en lien avec la clientèle. La rémunération pour la période de planification est répartie sur chaque cours ou période de formation.

En vigueur à compter de la session d'été 2023.

17.25 Balancement horaire

Un cumulatif d'heures nommé « balancement horaire » permet au salarié qui bénéficie de l'horaire adapté de suivre les heures travaillées en trop ou en moins tout au long de l'année.

Exemple : un salarié est rémunéré sur une base régulière de 33,75 heures, soit 6,75 heures par jour. Le salarié travaille une partie de l'année sur un horaire de 30 heures sur 5 jours. Il travaille 6 heures, mais est rémunéré pour 6,75 heures. Les 45 minutes manquantes sont récupérées dans le cumulatif du balancement horaire. Dans la partie de l'année où il travaille 37,5 heures, soit 7,5 heures par jour, mais est rémunéré pour 6,75, les 45 minutes travaillées en trop se transfèrent dans le cumulatif du balancement horaire. Au 31 décembre de l'année, cette banque doit se retrouver à zéro. Si elle est en positif, les heures seront payées au salarié ou reprises en temps, après entente

entre l'employeur et le salarié. Si elle est en négatif, les heures seront reprises à l'employé. Ce principe s'applique aussi dans le cas du départ du salarié.

Les salariés bénéficiant d'un horaire adapté (le nombre d'heures de la semaine normale de travail n'étant pas constant toute l'année) sont rémunérés pour les jours de maladie, les jours de vacances, les congés additionnels, les congés fériés et les congés flottants et les diverses autres absences prévues à la convention collective selon le temps qui aurait normalement été travaillé pour la période d'absence, c'est-à-dire que le salarié qui aurait normalement travaillé 7,5 heures, alors qu'il est rémunéré 6,75 heures, doit déduire de ses différentes banques 7,5 heures. À l'inverse, un salarié qui aurait normalement travaillé 6 heures, alors qu'il est rémunéré 6,75 heures doit déduire de ses différentes banques 6 heures.

À même son relevé (bordereau) de paie, le salarié pourra suivre le cumulatif du balancement horaire.

Pour les salariés actuellement en poste et qui bénéficient de l'horaire adapté, la mise en place du balancement horaire sera effective à compter du 24 décembre 2023.

Le principe de balancement d'horaire est en vigueur jusqu'au 23 décembre 2023.

Voir l'annexe F.

17.26 Si un jour chômé et payé coïncide avec un lundi, il est déplacé au jour ouvrable suivant et/ou s'il coïncide avec un vendredi, il est déplacé au jour ouvrable précédent.

Lorsque le salarié régulier travaille à horaire réduit, le temps travaillé en surplus de cet horaire est rémunéré au taux supplémentaire.

18. PÉRIODE DE REPOS

18.01 Tous les salariés de bureau et techniciens régis par la présente convention collective ont droit à une pause de quinze (15) minutes, soit le matin, soit l'après-midi, selon les besoins du service, sur les lieux du travail, si possible, dans un endroit aménagé à cette fin. Lorsque ces salariés travaillent en dehors des heures normales, ils ont droit à quinze (15) minutes de pause par quatre (4) heures de travail.

19. HEURES SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Tout salarié requis de travailler en dehors des heures régulières prévues à l'article 17 est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50 %).

19.02 Nonobstant les dispositions de l'article 19.01, tout travail supplémentaire effectué la deuxième et la quatrième journée de congé hebdomadaire, les 25 et 26 décembre de même que le 1^{er} et 2 janvier est rémunéré au taux régulier majoré de cent pourcent (100 %).

19.03 Le travail en heures supplémentaires est réparti aussi également que possible parmi les salariés d'une même fonction et aptes à effectuer le travail.

19.04 Après entente écrite entre le salarié et le chef du service, le salarié peut cumuler annuellement, au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50 %) ou de cent pourcent (100 %), selon le cas, les heures supplémentaires qu'il a effectuées. Le salarié peut cumuler et prendre en congé un maximum de trente-sept heures et demie (37,5). Les congés ainsi obtenus doivent être pris à une date mutuellement convenue entre les parties.

Les heures ainsi cumulées en congé et qui n'auraient pas été prises seront payées au taux en vigueur au moment où elles ont été travaillées. Les montants seront versés à la première paie de décembre de chaque année. Le salarié ne peut accumuler d'heure dans sa banque du 1^{er} au 31 décembre.

19.05 Tout salarié ayant travaillé durant seize (16) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures peut, s'il le désire, bénéficier d'une période de repos sans solde durant les douze (12) heures consécutives qui suivent son arrêt de travail. Il est entendu que cette période de repos équivalente se compte en un nombre d'heures effectivement travaillées.

19.06 Le salarié réserviste de la fonction de bureau ou de la fonction de technicien est éligible au surtemps après avoir effectué un minimum de trente-cinq (35) heures par semaine. Dans le cas où l'horaire régulier de la fonction est de plus de trente-cinq (35) heures, le salarié sera éligible au surtemps lorsqu'il aura effectué le nombre d'heures de la semaine régulière de travail de la fonction ou du poste auquel il est affecté.

19.07 Le salarié ayant à effectuer des tâches en lien avec la production de la paie pendant la période de fermeture des bureaux du temps des fêtes est rémunéré à son taux régulier majoré de cinquante pourcent (50 %) pour la période requise pour la production de la paie.

20. RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE

20.01 Tout salarié qui est rappelé au travail a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50 %). Une seule réclamation peut être faite à l'intérieur de cette période de trois (3) heures.

20.02 Nonobstant l'article 20.01, un salarié appelé à débiter sa période de travail une heure précédant sa journée régulière de travail ne peut réclamer la rémunération prévue pour le rappel d'urgence. En ce cas, l'heure travaillée est rémunérée au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50 %).

20.03 Tout salarié appelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, et tout salarié qui n'est pas avisé avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa maison pour aller au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier majoré de cinquante pourcent (50 %).

21. PRIMES

21.01 Prime de nuit

Une prime d'un dollar (1 \$) est payée pour chaque heure régulière travaillée sur le quart de nuit débutant à 23 h, et ce, jusqu'à la fin de son quart régulier de travail.

Pour la période du 1^{er} janvier 2022 jusqu'à la date de la signature de la convention collective, la prime est de cinquante-cinq cents (0,55 \$) l'heure.

21.02 Prime de soir

La prime est applicable uniquement sur les heures régulières effectuées par les salariés réguliers.

Les salariés réservistes occupant la fonction de préposé au contrôle du stationnement sont aussi admissibles.

La prime suivante est payée pour chaque heure régulière travaillée entre 16 h et 24 h pour les quarts de travail régulier d'une durée minimale de trois (3) heures couvrant la soirée.

2022 :	0,89 \$
2023 :	0,91 \$
2024 :	0,94 \$
2025 :	0,95 \$
2026 :	0,97 \$
2027 :	1,00 \$

21.03 Prime de chef d'équipe

Au besoin, l'employeur désigne un ou des chefs d'équipe et détermine la durée du mandat. Tout salarié agissant comme chef d'équipe reçoit une prime d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure pour chaque heure travaillée en tant que chef d'équipe.

Pour la période du 1^{er} janvier 2022 jusqu'à la date de la signature de la convention collective, la prime est d'un dollar (1 \$) l'heure.

21.04 Prime du superviseur aquatique

Le salarié qui est mandaté par l'employeur pour agir à titre de superviseur aquatique reçoit une prime d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure pour chaque heure régulière de travail.

21.05 Prime de flexibilité et de responsabilités additionnelles du moniteur de jour n° 1

Le salarié régulier dont la fonction est moniteur de jour n° 1 reçoit une prime de deux dollars (2 \$) l'heure pour chaque heure régulière travaillée en lien avec la flexibilité de l'horaire de travail et les responsabilités additionnelles associées à diverses tâches administratives, notamment avec le programme aquatique.

21.06 Prime de flexibilité et de responsabilités additionnelles du moniteur de jour n° 2

Le salarié régulier dont la fonction est moniteur de jour n° 2 reçoit une prime d'un dollar (1 \$) l'heure pour chaque heure régulière travaillée en lien avec la flexibilité de l'horaire de travail et les responsabilités additionnelles associées à diverses tâches administratives, notamment avec la qualité de l'eau et la gestion du matériel.

21.07 Prime pour un appel à l'extérieur de l'horaire de travail

Lors d'un appel à l'extérieur des heures normales de travail en lien avec sa fonction, le salarié reçoit une compensation, soit le paiement d'une heure de salaire à taux régulier, pour gérer l'appel sans déplacement. Tout appel additionnel dans les soixante (60) minutes suivant le premier appel ne donne pas droit au paiement d'une autre compensation.

21.08 Prime pour formateur Croix de bronze ou Sauveteur national

Le salarié qui a le mandat de former un groupe de personnes pour la qualification Croix de bronze ou de premiers soins reçoit une prime de 2,50 \$ de l'heure travaillée.

Le salarié qui a le mandat de former un groupe de personnes pour la qualification Sauveteur national ou formateur moniteur reçoit une prime de 3 \$ de l'heure travaillée.

21.09 Indemnité de séparation lors d'un départ à la retraite

La Ville de Rouyn-Noranda désire reconnaître la contribution de ses salariés à l'avancement de la Ville, aux économies générées dans la mise en place de méthodes de travail ainsi que pour favoriser le devancement de la retraite.

L'indemnité de séparation sera remise au salarié lors de sa prise de la retraite selon les modalités suivantes :

Pour recevoir l'indemnité de séparation pour la retraite, le salarié doit transmettre le formulaire « Formule d'avis de prise de retraite » complété six (6) mois avant la date effective de prise de retraite. Le formulaire transmis est considéré être un avis d'intention de quitter pour la retraite. Toutefois, à compter du 3^e mois précédant la date effective de prise de la retraite indiquée sur le formulaire, l'avis d'intention est alors considéré comme un avis de prise de la retraite. Le salarié peut se rétracter entre le 6^e et 3^e mois en complétant le formulaire prévu à cette fin.

Le salarié qui prend sa retraite à compter d'un minimum de 55 ans et au plus tard à la date de son 61^e anniversaire de naissance et qui est à l'emploi de la

Ville à titre de salarié régulier depuis un minimum de 10 années consécutives reçoit un montant forfaitaire établi selon le barème établi au tableau suivant :

ANNÉES	ÂGE DU SALARIÉ 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61	
2022	2,3 jours / année à titre de salarié régulier	8 600 \$
2023	2,3 jours / année à titre de salarié régulier	8 800 \$
2024	2,3 jours / année à titre de salarié régulier	9 000 \$
2025	2,3 jours / année à titre de salarié régulier	9 200 \$
2026	2,3 jours / année à titre de salarié régulier	9 400 \$
2027	2,3 jours / année à titre de salarié régulier	9 600 \$

Selon le choix du salarié, le montant sera versé dans un REER ou payé en un seul versement.

22. REPAS

22.01 Durant les heures de travail, le repas est toujours aux frais du salarié.

22.02 Un salarié requis de travailler en heures supplémentaires et dont le travail se prolonge au-delà de quatre (4) heures continues, peut utiliser une période d'une (1) heure pour prendre son repas.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employeur accorde une période d'une (1) heure au salarié pour prendre son repas, après les deux (2) premières heures de travail continu à la suite ou les trois (3) heures précédant immédiatement une journée régulière de travail.

22.03 Il est convenu que le salarié est rémunéré pour le temps pris pour son repas lorsqu'il est requis par l'employeur de demeurer à son poste de travail ou sur les lieux du travail pendant sa période de repas, ou qu'il est requis de demeurer à la disposition de l'employeur pendant cette période.

22.04 Dans un cas d'urgence où un salarié doit travailler pendant la période régulière des repas ou celle prévue à l'article 22.02, le temps de repas est alloué aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, et, à tout événement, pas plus tard qu'une (1) heure après la période prévue.

22.05 L'employeur verse une indemnité de repas au technicien forestier qui doit prendre son repas sur les lieux du travail alors qu'il est en forêt. Le salarié qui reçoit l'indemnité, reprend le travail après une période de repas de 30 minutes au cours d'une période de repas non rémunérée de 60 minutes. L'indemnité de repas doit être autorisée par l'employeur.

Déjeuner : 9 \$
Dîner : 15 \$
Souper : 15 \$

22.05.1 L'employeur rembourse au salarié les dépenses de repas encourues dans le cadre de son travail après l'approbation de son supérieur.

Les indemnités de repas sont celles que l'on retrouve dans la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor du Québec.

Dans le cas où les dépenses de repas sont supérieures aux indemnités prévues, le salarié pourra être remboursé jusqu'à un maximum de 25 \$ par repas (taxes et pourboires inclus), sur présentation de factures.

En vigueur à la date de la signature de la convention collective.

Coucher

Le coût réel est remboursé pour les dépenses de coucher.

Coucher sans pièce justificative

Indemnité : 45,00 \$

22.06 L'employeur paie les frais de stationnement qu'un salarié doit encourir dans le cadre de son travail sur production des pièces justificatives.

23. JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉES

23.01 Les quatorze (14) jours fériés suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. Le salarié reçoit, pour ces jours de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été au travail :

1. le jour de l'An;
2. le lendemain du jour de l'An;
3. le Vendredi saint;
4. le lundi de Pâques;
5. Journée nationale des patriotes;
6. la fête nationale du Québec;
7. la fête du Canada;
8. le premier (1^{er}) lundi du mois d'août;
9. la fête du Travail;
10. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
11. la fête de l'Action de grâces;
12. le jour du Souvenir;
13. la fête de Noël;
14. le lendemain de Noël.

En plus des jours mentionnés ci-dessus, les salariés bénéficient de trois (3) jours de congé additionnels appelés « jours flottants ». Ces congés sont pris à des dates convenues entre le salarié et l'employeur.

Tout autre jour qui pourrait être décrété comme congé civique ou fête légale par le gouvernement provincial constitue également un jour férié.

23.01.1 Le salarié régulier et le salarié réserviste qui bénéficient des jours fériés et chômés bénéficient également des journées de congé entre la fête de Noël et le jour de l'An.

Il est à noter que si un salarié est requis, selon ses fonctions, de travailler l'un ou l'autre des jours fériés prévus ci-dessus, le jour férié sera déplacé à une date ultérieure, après entente avec le supérieur, et la journée de travail sera rémunérée à taux simple.

23.02 Si un des jours fériés mentionnés à l'article 23.01 tombe dans le milieu de la semaine, ce jour chômé peut être reporté par l'employeur au lundi précédant la fête ou au vendredi suivant le jour férié, sous réserve des lois applicables et après entente avec le syndicat.

23.03 Lorsque les jours fériés et chômés mentionnés à l'article 23.01 surviennent un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable suivant devient un jour férié sans réduction de traitement.

23.04 Lorsqu'un salarié, selon son horaire régulier, n'est pas requis de travailler lors d'un jour férié et qu'il travaille effectivement lors de l'un ou l'autre de ses jours fériés, il bénéficie du paiement du jour de congé statutaire à temps simple, en plus du paiement des heures travaillées de ce jour au taux du temps supplémentaire.

23.05 Lorsque le salarié, selon son horaire régulier, est requis de travailler durant un jour de férié, il bénéficie du paiement de sa journée de travail au taux régulier et, en plus, il bénéficie du paiement du jour férié au taux simple. Un (1) jour férié peut être payé par période de vingt-quatre (24) heures.

23.06 Il est entendu que le salarié travaillant sur rotation peut échanger la rémunération d'un jour férié au taux régulier pour une simple remise dudit congé, après entente avec son supérieur immédiat quant à l'échange et quant à la date de reprise dudit congé; toutefois, la date de reprise du congé ne peut dépasser les trente (30) jours suivant la date de la fête, à moins d'entente contraire avec le supérieur immédiat.

23.07 Pour bénéficier du paiement des jours fériés et chômés mentionnés à l'article 23.01, le salarié doit recevoir une rémunération de l'employeur et avoir accompli ses fonctions le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié et chômé, à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'employeur. Il est entendu que les salariés absents pour un congé sans solde ou qui reçoivent des prestations du régime d'assurance collective ou de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, ainsi que les salariés absents pour un congé de maternité, paternité ou parental, ou un congé pour études, ne peuvent bénéficier du paiement des jours fériés et chômés prévus aux articles 23.01 et 23.01.1.

Dans le cas d'un salarié qui démissionne de son poste, il doit avoir accompli ses fonctions le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le jour chômé pour avoir droit au paiement du jour férié.

23.08 Si un jour férié et chômé survient pendant la période de vacances annuelles payées, le salarié reçoit la rémunération prévue à l'article 23.01; toutefois, dans un tel cas, tout salarié peut bénéficier des dispositions prévues à l'article 23.06 concernant la possibilité d'échanger la rémunération d'un jour férié.

23.09 Tout congé flottant peut être fractionné en heure.

23.10 Lors de l'engagement ou du départ d'un salarié en cours d'année, le nombre d'heures de congés flottants auxquels il a droit est calculé sur une base proportionnelle au nombre de mois complets de travail.

24. VACANCES ANNUELLES

24.01 Le salarié régulier qui, au 1^{er} mai de l'année civile, bénéficie de moins de quatre (4) semaines de vacances est admissible à une semaine de congé additionnel (congés autofinancés) au cours de cette même année. Les modalités en lien avec les congés additionnels sont indiquées à l'annexe L.

24.02 Le salarié régulier qui a moins d'une année de service au 30 avril a droit à un maximum de cinq (5) jours de crédit de vacances au 1^{er} mai, en sus des crédits de vacances accumulés entre sa date d'embauche et le 30 avril. Le salarié réserviste admissible aux rappels qui a moins de douze (12) mois de service au 30 avril a droit à deux (2) semaines, soit dix (10) jours ouvrables) de vacances.

24.03 Tout salarié couvert par la présente convention collective a droit, s'il a moins d'une année de service accumulée au 30 avril, à l'équivalent d'un jour par mois de service, basé sur son taux régulier de salaire, en guise de vacances payées, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables seulement.

24.04 Deux (2) semaines de vacances (10 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après un (1) an de service au 30 avril.

24.05 Trois (3) semaines de vacances (15 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après deux (2) ans de service au 30 avril.

24.06 Quatre (4) semaines de vacances (20 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après cinq (5) ans de service au 30 avril.

24.07 Cinq (5) semaines de vacances (25 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après seize (16) ans de service au 30 avril.

24.08 Six (6) semaines de vacances (30 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après vingt-quatre (24) ans de service au 30 avril.

24.09 La période de prise de vacances se situe entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année subséquente. Les vacances ne sont ni cumulatives, ni monnayables, sauf disposition contraire.

24.10 La période de vacances se calcule et s'ajuste au 1^{er} mai de chaque année. Une liste des vacances par service est affichée dans le service concerné à compter du 15 mars et chaque salarié, par ordre d'ancienneté, inscrit sa période de vacances avant le 15 avril.

Entre le 15 avril et le 1^{er} mai, le chef du service doit réaliser et approuver le calendrier de vacances en tenant compte de la demande des salariés selon leur ancienneté.

24.11 Dans le but de permettre autant que possible aux salariés réguliers qui le désirent de prendre leurs vacances durant l'été, ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances consentent, lorsque la chose est requise, à reporter leur (s) semaine (s) supplémentaire (s) à un autre temps de l'année. Cette disposition n'est applicable que pendant la période du 15 juin au 1^{er} septembre.

Après le 1^{er} mai, la période de vacances d'un salarié peut être changée, s'il y a entente entre le chef du service et le salarié qui en fait la demande.

24.12 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte son emploi, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

24.13 Un salarié qui est absent à cause de maladie ou accident ou à cause de maladie professionnelle ou accident du travail et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord écrit entre lui-même et l'employeur. Toutefois, si le salarié n'est pas revenu au travail avant le trente (30) avril de l'année de prise de vacances, l'employeur lui verse un montant correspondant aux jours de vacances annuelles accumulés à son crédit pour chaque mois complet travaillé au cours de l'année de référence.

24.14 Un salarié qui a travaillé moins de la moitié des heures qu'il devait normalement travailler dans le mois reçoit un crédit vacances calculé au prorata des heures travaillées dans ce mois.

24.15 Tout salarié régi par la présente convention collective a droit, en cas de maternité ou d'adoption, aux dispositions prévues au Régime québécois d'assurance parentale incluant la non-réduction du crédit de vacances pour la période prévue à la loi.

Les cinq (5) premières semaines d'absence du congé de paternité ne réduisent pas le crédit de vacances.

24.16 L'absence de moins de trois (3) mois consécutifs pour maladie ne réduit pas le crédit de vacances.

25. CONGÉS SOCIAUX

25.01 Un salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants :

- lors du mariage du salarié : trois (3) jours ouvrables;
- pour le mariage d'un enfant, enfant du conjoint actuel : le jour du mariage;
- lors du décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint actuel, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
- lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables qui doivent être pris dans les quinze (15) jours de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale;
- lors d'une interruption de grossesse qui se produit à compter de la 20^e semaine de grossesse, cinq (5) jours dont les deux (2) premiers sont payés;
- lors du décès du père ou de la mère du conjoint actuel : trois (3) jours entre le jour du décès et le lendemain des funérailles;
- lors du décès des grands-parents du salarié ou du beau-frère ou de la belle-sœur du salarié ou frère et sœur du conjoint actuel : la journée de la cérémonie d'adieu;
- lors du décès, du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint actuel : deux (2) jours ouvrables consécutifs pris entre le jour du décès et le lendemain de la cérémonie d'adieux.

25.02 Sauf pour son propre mariage ou pour le décès de son conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur, ces jours ne sont pas accordés s'ils coïncident avec les jours de congé hebdomadaire ou avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacances ou de congé de maladie prévus dans la présente convention collective.

25.03 Un (1) jour additionnel d'absence au travail sans perte de salaire est accordé au salarié lorsque la distance à parcourir pour se rendre aux funérailles dépasse cent cinquante (150) kilomètres.

25.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ ou, au plus tard, le lendemain de son départ.

25.05 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, ou de sa présence à l'événement, sur demande de l'employeur.

26. MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

26.01 Les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent à tous les salariés.

26.02 Dans les cas d'accidents du travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur, le salarié doit aviser rapidement l'employeur et consulter un médecin ou un professionnel de la santé. Les indemnités sont celles prévues par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

26.03 À moins d'empêchement majeur, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat, sans délai et avant toute autre occupation.

26.04 L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions du salarié ou à l'occasion de son travail auprès de l'employeur n'interrompt pas le service continu.

27. ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE

27.01 Régime d'assurance collective

- a) Tout salarié admissible doit participer au régime d'assurance collective (vie - maladie - salaire courte et longue durée) en vigueur. L'employeur et le salarié doivent contribuer dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) chacun au paiement des primes exigibles en vertu du régime d'assurance collective.
- b) L'employeur administre le régime d'assurance collective et en détient la police maîtresse. Il doit autoriser la compagnie d'assurance à donner une copie de la police maîtresse au syndicat. L'employeur doit, sur demande, fournir au syndicat la fiche d'expérience. Tout changement au régime d'assurance collective présentement en vigueur doit être négocié entre l'employeur et le syndicat.
- c) Les parties s'entendent pour renégocier le régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention collective, s'il y a lieu.

27.02 Retraite

L'âge normal de la retraite pour tout salarié régulier est de soixante-cinq (65) ans, plus exactement le premier jour suivant le 65^e anniversaire de naissance. Conformément à la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire (loi 15), tout salarié peut, s'il en a la capacité, prolonger sa période d'emploi après l'âge normal de la retraite.

Tout participant âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus peut prendre sa retraite le premier jour de tout mois précédant la date de sa retraite normale. Lorsque ce salarié a droit à une rente d'un régime de retraite de l'employeur, le montant de sa rente sera établi en conformité avec la réglementation relative à la « retraite par anticipation » du régime de retraite auquel il a participé.

27.03 Le régime de retraite est maintenu pour les salariés qui en sont déjà bénéficiaires.

Toute modification à un régime de retraite apporte automatiquement un ajustement correspondant, le cas échéant, aux articles 27.02 à 27.05 de la présente convention collective.

27.03.1 Les décisions concernant les placements sont prises de façon paritaire dans le cadre du fonctionnement du comité de retraite et le régime de retraite sera modifié en conséquence.

27.04 L'employeur et le salarié doivent contribuer à 50 % du coût du régime avec un minimum de cinq pour cent (5 %) chacun du salaire régulier de chaque salarié participant. Il est entendu que tous les surplus monétaires découlant de ce fonds de pension servent uniquement aux fins de ce régime de retraite, incluant les frais d'administration du régime. En aucun cas, l'employeur ne peut se servir des surplus pour payer en tout ou en partie sa participation de cinq pour cent (5 %) qu'il s'engage à verser au même titre que chaque salarié participant.

27.05 Un comité de surveillance doit s'assurer que le régime d'assurance collective des salariés de l'employeur est adéquat et bien administré et formuler des recommandations à ces fins. Un représentant autorisé du syndicat participe aux réunions destinées à apporter des changements ou des améliorations à ces régimes.

Le comité de surveillance est formé d'au moins un (1) représentant des salariés non syndiqués et d'un (1) représentant de chaque syndicat reconnu de salariés de l'employeur. Les membres du comité de surveillance ont droit à toutes les informations pertinentes et peuvent se réunir au moins un (1) jour ouvrable par année sans perte de salaire, en plus des réunions qui peuvent être convoquées par l'employeur.

27.06 L'employeur procédera à la revalorisation des crédits de rente des années antérieures, le cas échéant, selon les dispositions du régime de retraite.

28. DROITS PARENTAUX

28.01 Une salariée enceinte bénéficie des dispositions prévues par la Loi sur les normes du travail ainsi que du Régime québécois d'assurance parentale.

28.02 La salariée enceinte qui continue à travailler doit, si l'employeur le demande, fournir un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir sans danger son occupation habituelle.

28.03 Normalement, la salariée reprend l'emploi qu'elle occupait une fois son congé terminé, après avoir produit un certificat médical de son médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Si la salariée ne revient pas au travail à l'expiration de cette période, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

28.04 Cependant, par exception des dispositions de l'article 28.03, la salariée peut, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant, prolonger le congé, et ce, conformément aux dispositions de l'article 10.07 c).

28.05 La salariée absente pour congé de maternité ne reçoit pas de traitement durant son absence.

28.06 À son retour en fonction, la salariée qui s'est prévalué d'un congé en vertu du présent article, conserve et accumule ses droits d'ancienneté, ainsi que les droits y afférents qu'elle détenait au moment de son départ. Pour bénéficier durant un tel congé des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de la salariée, celle-ci doit verser sa quote-part à tout tel régime et l'employeur fait de même.

28.07 Dans le cas d'adoption, le salarié bénéficie des dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail ainsi que dans le Régime québécois d'assurance parentale.

28.08 La salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité pour une période de deux (2) mois sans solde avec l'autorisation de l'employeur.

28.09 L'article 28.04 s'applique aux articles 28.06 et 28.07, quant au non-retour au travail de la salariée à la date mutuellement convenue entre elle et l'employeur.

29. TRAITEMENT EN MALADIE

29.01 Le salarié régulier et le salarié réserviste qui ne bénéficient pas de la compensation pour les bénéficiaires a droit à une demi-journée par mois de congé maladie, soit six (6) jours ouvrables payés par année en cas de maladie; les deux (2) derniers jours de congé maladie sont monnayables en fin d'année s'ils ne sont pas utilisés. De ces jours de congé maladie, le salarié régulier et le salarié réserviste sans mise à pied pendant douze (12) mois consécutifs pourra utiliser un maximum de six (6) jours de congé de maladie pour s'occuper d'un parent, d'un conjoint ou d'un enfant malade. L'année au cours de laquelle le lien d'emploi est rompu, le salarié bénéficie d'un maximum de six (6) jours de congé maladie non monnayable.

Les jours de congé de maladie non monnayables non utilisés au cours d'une année sont cumulés dans une banque de façon à ce que le salarié régulier et le salarié réserviste sans mise à pied pendant douze (12) mois consécutifs puissent disposer d'un maximum de quatre (4) jours de congés de maladie en sus des jours de congé de maladie auxquels il a droit dans l'année courante. Les jours de congé de maladie ainsi accumulés dans cette banque seront crédités au taux de salaire en vigueur en date du paiement. Les premiers jours de maladie utilisés sont ceux de l'année précédente.

29.02 Au début de chaque année, le salarié régulier et le salarié réserviste sans mise à pied pendant douze (12) mois consécutifs disposent, dès le 1^{er} janvier, d'un crédit de maladie d'où ils déduiront leurs absences pour maladie. Une fois épuisé son crédit maladie, toute absence pour maladie est sans solde.

29.03 Un salarié qui a travaillé plus de la moitié des heures régulières qu'il devait normalement travailler dans un même mois, reçoit le crédit maladie pour ce mois.

29.04 L'employeur peut faire examiner le salarié au besoin; il défraye alors les honoraires du médecin pour ces visites médicales. Le médecin décide si l'absence du salarié est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre le travail.

29.05 Le salarié a également le droit 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 médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'employeur et par le salarié concerné.

29.06 Sur demande de l'employeur, après une absence de trois (3) jours, le salarié doit fournir, dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure prévue de son retour au travail, un certificat médical ou une attestation écrite d'un médecin indiquant la nature exacte de la maladie et la date probable de son retour au travail. L'employeur assume, le cas échéant, les frais normaux d'un certificat médical ou d'une attestation écrite, sur présentation des pièces justificatives.

30. SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX SALARIÉS

30.01 Advenant le cas d'un règlement de fusion ou d'annexion, l'employeur prendra les mesures nécessaires pour protéger ses salariés et leur assurer, par son règlement et/ou son entente, les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention collective.

30.02 Advenant le cas où un salarié est poursuivi au civil à la suite d'actes exécutés dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur s'engage à le défendre en lui procurant à ses frais les services juridiques nécessaires, à moins que lesdits actes reprochés aient fait l'objet d'une condamnation au criminel ou qu'il s'agisse d'une grossière négligence ou d'une faute lourde de la part du salarié.

30.03 Aucun salarié régulier ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté ne peut être congédié, mis à pied ni ne subir de diminution de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, ainsi que dans les procédés de travail et l'attribution d'ouvrage à forfait, ou pour raison de surplus de personnel.

30.04 Pour les salariés réguliers ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté, dans le cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter.

30.05 Dans les cas de mise à pied, la procédure suivante s'applique :

1. Les salariés non réguliers sont tout d'abord mis à pied, et ce, dans l'ordre suivant :
 - a) les salariés réservistes non admissibles au rappel dans l'occupation faisant l'objet de la mise à pied;
 - b) les salariés réservistes admissibles au rappel dont l'occupation faisant l'objet de la mise à pied;
 - c) les salariés à l'essai dans l'occupation faisant l'objet de la mise à pied.

2. Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de sa classification dans le service concerné est mis à pied le premier.
3. Le salarié régulier mis à pied dans un service peut déplacer (supplanter) un salarié régulier ayant moins d'ancienneté que lui dans son propre service ou dans un autre service, en autant qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche et que ce déplacement soit fait par un salarié faisant partie de la même unité de négociation que le salarié mis à pied.
4. Pour les fins d'application du présent article, les services visés sont les services de l'employeur et les salariés sont ceux qui correspondent à la définition de « salarié » apparaissant à l'article 4.02 de la présente convention.

30.06 Un salarié réserviste affecté par une mise à pied reçoit un préavis selon les dispositions de l'article 82 de la Loi sur les normes du travail; le salarié régulier affecté par une mise à pied reçoit un préavis écrit d'au moins deux (2) mois.

Tout salarié doit, autant que possible, aviser l'employeur de son intention de quitter son poste au moins trente (30) jours avant la date prévue de son départ.

30.07 Mise à pied pour le secteur aquatique

Pour le secteur aquatique, les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'ancienneté et en tenant compte des exigences, des qualifications requises pour les besoins de la fonction et de la disponibilité des salariés parmi les salariés réguliers, les salariés réservistes admissibles au rappel et les salariés réservistes.

30.08 Si l'employeur ne donne pas ce préavis, il doit verser au salarié un montant égal au salaire qu'il aurait reçu pour la période du préavis.

30.09 L'employeur s'engage à rencontrer le syndicat sur tout projet d'attribution de contrat en sous-traitance pouvant menacer l'emploi d'un salarié régulier régi par la présente convention collective.

De plus, dans tout autre cas de sous-traitance pour des travaux normalement effectués par des salariés de l'employeur, le syndicat peut demander que ces cas soient discutés lors des rencontres du comité de relations de travail prévues à la présente convention collective.

30.10 L'employeur s'engage à mettre à l'ordre du jour d'un comité de relations de travail tout projet de sous-traitance qui aurait comme impact une mise à pied d'un salarié régulier.

31. SANTÉ ET SÉCURITÉ

31.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de santé et sécurité afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

31.02 L'employeur accepte la responsabilité :

- a) de prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour la santé et la sécurité des salariés;
- b) de fournir l'équipement et les accessoires d'usage pour la protection des salariés, y compris les vêtements spéciaux ou appareils de protection, conformément aux recommandations du Comité de santé et de sécurité;
- c) de donner suite aux recommandations du Comité de santé et de sécurité.

31.03 Tout salarié doit :

- a) prendre connaissance de la partie du programme de prévention qui s'applique à son service;
- b) prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de sa santé et de sa sécurité;
- c) veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- d) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements qui en découlent;
- e) participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- f) prendre connaissance, sur demande de l'employeur, des procédures de travail;
- g) informer son supérieur dans les plus brefs délais de tout accident du travail;
- h) compléter le formulaire d'enquête et d'analyse d'accident dans les plus brefs délais suite à un accident du travail impliquant ou non une perte de temps;
- i) collaborer avec le comité de santé et de sécurité ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la loi, des règlements qui en découlent et des dispositions de la présente convention collective.

31.04 L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité de santé et sécurité, composé de trois (3) membres désignés par l'employeur et de trois (3) membres désignés par le syndicat. Les représentants syndicaux du comité de santé et de sécurité délèguent un de leurs membres pour les représenter auprès de l'employeur. Les principales fonctions du comité de santé et de sécurité :

- conseiller l'employeur pour la promotion de la santé et la sécurité du travail;
- prendre connaissance des statistiques sur les accidents du travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation;
- faire une enquête au besoin lors d'un accident;
- échanger sur des plans d'actions ou des programmes de prévention;
- prendre connaissance des activités annuelles en prévention.

Le comité de santé et sécurité se réunit deux (2) fois par année et au besoin.

31.05 Le comité est informé dans les meilleurs délais (au plus tard dans les 48 heures de la connaissance) de tout accident avec blessures impliquant un salarié; selon leur importance, les accidents sans blessure sont communiqués au Comité.

Le comité désigne deux (2) membres, soit un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat, pour faire enquête dans chaque cas selon la technique précédemment convenue.

31.06 Un salarié victime d'un accident du travail reçoit, pour les heures régulières de travail perdues le jour de l'accident, son salaire journalier régulier. Le salarié peut, en avisant son supérieur immédiat, s'absenter sans perte de salaire pour des visites supplémentaires aux fins de traitement relatif à son accident.

31.07 L'employeur convient d'assister un salarié blessé à remplir le rapport d'accident et le formulaire de réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, dont copie lui est remise, ainsi que tous les formulaires requis par ladite Commission. Le salarié doit transmettre le formulaire d'assignation temporaire au médecin lors des rencontres avec celui-ci.

31.08 Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé et sa sécurité ou peut avoir effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe précédent si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé et la sécurité d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont conformes aux règles de l'art.

31.09 Lorsqu'un salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le salarié doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

31.10 Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque un des membres du Comité de santé et de sécurité au travail qui a été désigné par le syndicat pour procéder à l'examen de la situation et examiner les corrections qu'il entend apporter.

Si l'employeur ou son représentant, ainsi qu'un des membres du Comité de santé et de sécurité représentant le syndicat, en viennent à une entente sur les mesures nécessaires à prendre, l'employeur est alors lié, le salarié doit effectuer le travail dans les conditions convenues.

Si lesdits représentants de l'employeur et du syndicat n'en viennent pas à une entente au sujet des mesures à prendre, le salarié peut continuer de refuser d'effectuer le travail qu'il juge dangereux pour sa santé et sa sécurité.

En cas de désaccord parmi les membres du Comité agissant dans ce cas, le cas est immédiatement soumis au Comité de santé et de sécurité, dont la décision est rendue par écrit et est exécutoire.

En cas de désaccord, les parties demandent immédiatement, de façon conjointe, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de déléguer une personne-ressource qualifiée pour faire une enquête sur la question en présence de deux (2) membres du Comité de santé et de sécurité, soit un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat. La demande à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut être effectuée par simple appel téléphonique en expliquant la nature du problème. La recommandation du représentant de la Commission lie les parties et le salarié doit effectuer le travail dans les conditions recommandées.

À partir du moment où le salarié refuse d'exécuter un travail qu'il juge dangereux pour sa santé et sa sécurité et jusqu'à ce que les mesures ou décisions relatives aient été exécutées, le salarié est affecté à d'autres tâches pour lesquelles il a des aptitudes, et ce, sans perte de salaire.

31.11 Le refus d'exécuter un travail dangereux s'effectue selon les modalités de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

31.12 L'employeur s'engage à placer une trousse de premiers soins dans tous ses véhicules et aux endroits déterminés par le Comité de santé et sécurité.

31.13 L'employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés un local aménagé pour qu'ils puissent y prendre leurs repas et à prendre les mesures nécessaires pour le maintenir propre.

31.14 Lorsque le port des lunettes de sécurité est obligatoire, l'employeur paie le coût de la lunette de sécurité avec monture standard. L'employeur ne paie pas pour des lentilles teintées.

La perte des lunettes de sécurité ou le bris de celles-ci en dehors de son utilisation au travail doit être remboursé par les salariés.

L'employeur n'est tenu responsable que du remplacement occasionné par le bris des lunettes de sécurité, lorsqu'utilisées au travail.

31.15 Tout vêtement et/ou équipement de sécurité exigés par l'employeur ou par la loi est aux frais de l'employeur et demeurent en tout temps sa propriété; de plus, tout tel vêtement et/ou équipement doivent être remis à l'employeur lors du départ du salarié ou lors de leur remplacement lorsque nécessaire.

31.16 Les salariés sont libérés sans perte de rémunération deux (2) fois par année et au besoin, pour recevoir de l'information ou participer à une formation en lien avec la prévention des accidents du travail.

32. UTILISATION D'UN VÉHICULE PERSONNEL

32.01 Tout salarié requis par l'employeur d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions reçoit la compensation suivante :

Il aura le choix entre le plus avantageux des deux modes d'indemnisation, soit un montant fixe par jour ou l'indemnité au kilométrage. L'indemnité fixe et l'indemnité au kilométrage est celle indiquée à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor du gouvernement du Québec.

Sauf exception, aucun salarié n'est obligé de se servir de son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions.

33. VÊTEMENTS ET AUTRES ACCESSOIRES

L'employeur fournit aux salariés qui en ont besoin dans l'accomplissement de leur tâche les vêtements et accessoires énumérés aux articles suivants :

33.01 Préposé au contrôle du stationnement public

L'employeur, selon le style et la couleur de son choix, fournit aux préposés au contrôle du stationnement public, les vêtements suivants :

- deux (2) jupes ou deux (2) bermudas;
- deux (2) pantalons;
- une (1) veste;
- trois (3) blouses à manches longues;
- trois (3) blouses à manches courtes;
- une (1) paire de souliers;
- une (1) paire de bottes d'hiver;
- une (1) paire de bottes de printemps et d'automne;
- une (1) paire de gants;
- une (1) paire de mitaines;
- une (1) tuque et foulard;
- un (1) manteau de pluie ou parapluie;
- un (1) manteau d'hiver;
- une (1) veste pour le printemps et l'automne;
- une (1) casquette.

Ces vêtements et accessoires demeurent la propriété de l'employeur et sont renouvelés au besoin seulement. Les salariés concernés voient à l'entretien de ces vêtements et accessoires à leurs frais. Lors du départ du salarié, ou lors du remplacement du vêtement ou de l'accessoire, le salarié doit remettre à l'employeur lesdits vêtements ou accessoires.

33.02 Technicien forestier et inspecteur à la réglementation (Foresterie)

La Ville fournit au technicien forestier régulier et à l'inspecteur à la réglementation (Foresterie) régulier les vêtements et accessoires suivants :

- une (1) veste d'inventaire;
- une (1) paire de gants de sécurité au besoin;
- une (1) paire de bottes de sécurité;
- un (1) ensemble de pluie (manteau et pantalon);
- un (1) chapeau de sécurité;
- une (1) paire de lunettes de sécurité;
- une bouteille d'insecticide;
- deux (2) paires de bottes de sécurité pour les déplacements en motoneige;
- deux (2) paires de mitaines pour les déplacements en motoneige;
- une (1) cartouche anti-ours (ensemble de signalisation de Tru Flare).

L'employeur versera une indemnité de 50 \$ pour les vêtements personnels utilisés au travail. Une indemnité additionnelle de 60 \$ est versée au salarié qui fournit les vêtements requis lors de l'utilisation d'une motoneige. Le salarié doit décider et en informer l'employeur à l'embauche. Sinon l'employeur fournira un habit de motoneige de son choix et en avisera l'employé.

Ces vêtements et accessoires demeurent la propriété de l'employeur et sont renouvelés au besoin seulement. Les salariés concernés voient à l'entretien de ces vêtements et accessoires à leurs frais. Lors du départ du salarié, ou lors du remplacement du vêtement ou de l'accessoire, le salarié doit remettre à l'employeur lesdits vêtements ou accessoires.

33.03 Releveur de compteurs

L'employeur, selon le style et la couleur de son choix, fournit aux releveurs de compteurs, le vêtement suivant : un (1) manteau trois (3) saisons.

Ce vêtement demeure la propriété de l'employeur et est renouvelé au besoin seulement. Les salariés concernés voient à l'entretien de ce vêtement à leurs frais. Lors du départ du salarié, ou lors du remplacement du vêtement, le salarié doit remettre à l'employeur ledit vêtement.

33.04 Chapeaux et bottes de sécurité

Lorsqu'un salarié est requis par sa fonction de porter, conformément à la loi, un chapeau et/ou des bottes de sécurité été – hiver au besoin, l'employeur lui fournit ces équipements à ses frais, mais ils demeurent la propriété de l'employeur et ils doivent lui être remis lors du départ du salarié ou lors de leur remplacement lorsque nécessaire.

33.05 Technicien en inspection immobilière, inspecteur et inspecteur sénior à la réglementation et hygiène du milieu

La Ville fournit au technicien en inspection immobilière, à l'inspecteur et à l'inspecteur sénior à la réglementation et hygiène du milieu les vêtements et accessoires suivants :

- un (1) manteau 3 saisons;
- une (1) casquette;
- une (1) tuque;
- des couvre-chaussure;
- des bottes d'hiver et d'automne;
- une (1) cartouche anti-ours (ensemble de signalisation de Tru Flare).

Ces vêtements et accessoires demeurent la propriété de l'employeur et sont renouvelés au besoin seulement. Les salariés concernés voient à l'entretien de ces vêtements et accessoires à leurs frais. Lors du départ du salarié, ou lors du remplacement du vêtement ou de l'accessoire, le salarié doit remettre à l'employeur lesdits vêtements ou accessoires.

33.06 Secteur aquatique et des plateaux

L'employeur fournit au moniteur, assistant-moniteur, sauveteur et au surveillant de plateau les vêtements et allocations suivants :

Salarié régulier du secteur aquatique :

- trois (3) t-shirts par année;
- sifflet;
- allocation de 160 \$ par année civile pour l'achat de maillots;
- allocation de 100 \$ par année civile pour l'achat d'une chaussure sport antidérapante et des casques de bain.

Salarié réserviste:

- moins de quinze (15) heures en moyenne par session établies sur l'année précédente : allocation de trente dollars (30 \$) pour l'achat d'un maillot;
- plus de quinze (15) heures en moyenne par session établies sur l'année précédente : allocation de soixante dollars (60 \$) pour l'achat d'un maillot.

Salarié réserviste du secteur aquatique et du secteur des plateaux

- un (1) t-shirt à l'embauche;
- un (1) t-shirt au mois de septembre de chaque année, au besoin;
- un deuxième t-shirt si le salarié travaille plus de trois (3) soirs par semaine sur une base régulière.

Salarié travaillant à l'extérieur en saison estivale – secteur aquatique

- un (1) chandail de protection (rashguard) ou coton ouaté;
- une (1) paire de souliers d'eau, si requis;
- une (1) casquette;
- un (1) manteau de pluie.

Lors d'un bris, l'employeur doit remplacer l'item brisé, excluant le bris dû à l'usure de la pièce de vêtement fournie par l'employeur.

Le salarié sera remboursé sur présentation de facture pour les items qu'il devra se procurer par lui-même.

34. COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

34.01 L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité conjoint de relations de travail, formé de trois (3) membres du syndicat et de trois (3) membres de l'employeur et ledit comité est formé dans le but de favoriser la bonne entente et le bon fonctionnement des services.

34.02 Le comité de relations de travail se réunit au besoin, après entente entre les parties.

34.03 Les salariés, membres du comité, sont rémunérés à leur taux de salaire régulier pour la durée des rencontres.

35. CONGÉ SANS SOLDE

35.01 Sur demande écrite, comprenant des raisons valables autres que la recherche ou l'exercice d'un autre emploi, l'employeur pourra accorder à un salarié régulier un congé sans solde excédant quatorze (14) jours.

35.01.1 Un maximum de trois (3) salariés à la fois peut bénéficier d'un tel congé sans solde.

35.01.2 Le salarié régulier qui désire bénéficier d'un tel congé sans solde doit en faire la demande au moins trois (3) mois avant la date prévue de son départ, sauf exception, pour accompagner un parent atteint d'une maladie grave, lors d'un décès ou lors d'une situation pour un motif d'urgence accepté par l'employeur. Les congés sont accordés en considérant la date de réception de la demande, l'ancienneté, l'urgence et les besoins opérationnels selon les périodes disponibles. Le salarié régulier qui désire bénéficier d'un congé sans solde de plus de quatorze (14) jours doit informer par écrit le chef de son service ainsi que le directeur des ressources humaines qu'il a un intérêt pour un congé sans solde. La demande doit indiquer la date du début et de fin du congé sans solde désiré.

L'employeur rencontrera le salarié pour évaluer la demande et lui transmettre une réponse. L'employeur transmettra une réponse écrite dans un délai maximal de quatorze (14) jours. Le salarié peut se faire accompagner de son représentant syndical.

35.01.3 L'employeur remet au salarié l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ pour un tel congé sans solde.

35.01.4 Le salarié peut mettre fin à son congé sans solde avant terme sur préavis écrit de trente (30) jours au chef du service. Le salarié comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines, incluant le congé sans solde prévu ci-dessus.

35.01.5 Pour tout congé sans solde inférieur à quatorze (14) jours, le salarié régulier en fait la demande au chef de son service.

35.02 Pour bénéficier durant un tel congé des avantages de la convention collective et de tout autre régime prévu, le salarié doit fournir sa quote-part, et l'employeur fait de même, à tout ou tel régime, et au syndicat, le tout étant sujet aux conditions particulières applicables à chaque régime.

35.03 Si le salarié n'est pas de retour à son poste après l'expiration de la période du congé sans solde, il est considéré comme ayant remis sa démission à compter du jour où il devait se présenter au travail à moins d'un cas de force majeure.

35.04 Le salarié en congé sans solde n'accumule pas de congé de maladie ni de vacances annuelles pendant cette période. De plus, il bénéficiera des congés flottants au prorata des mois complets travaillés.

35.05 L'employeur et le syndicat conviennent d'établir un régime de congé à traitement différé pour tous les salariés couverts par l'accréditation. Ce congé pourra être utilisé uniquement l'année précédant la retraite.

36. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

36.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des salariés.

36.02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habilités propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un salarié et pour permettre au salarié qui ne possède pas la théorie et/ou la technique requises à l'exercice des tâches qui lui sont confiées, d'acquérir ce complément de théorie et/ou de technique nécessaires à la conservation de son poste ou à l'accession à un poste d'une classification supérieure.

36.03 Le comité de relations de travail a pour tâche d'étudier et de recommander des programmes visant à améliorer la formation professionnelle ou à recycler les salariés dont l'emploi est affecté par des changements technologiques ou administratifs.

36.04 Ce comité, sur accord unanime de ses membres, peut s'adjoindre au besoin toute personne-ressource qu'il juge nécessaire.

36.05 Lorsque la formation est exigée par l'employeur, il paie la totalité des frais encourus, approuvés par le chef du service ou son représentant et le salaire régulier pour les heures de formation effectuées et les heures de transport au taux du salaire régulier. Les modalités de transport sont déterminées par l'employeur.

36.06 L'employeur paie les frais de cours de la requalification pour le salarié qui a plus de deux (2) années de service au 1^{er} septembre. L'employeur, lorsqu'il n'offre pas la formation, paie directement le formateur ou, lorsqu'il est impossible de le faire compte tenu des délais ou lorsque l'organisme qui dispense la formation n'est pas en mesure de facturer directement la Ville, rembourse le salarié sur présentation d'un reçu.

Le salarié qui a obtenu un remboursement des frais de cours de requalification doit demeurer à l'emploi de la Ville pour au moins deux (2) autres sessions complète, à défaut de quoi il devra rembourser la Ville des frais ainsi encourus.

37. ÉVALUATION DES EMPLOIS

37.01 L'évaluation des emplois de bureau est faite à l'aide d'un système d'évaluation.

37.02 Les descriptions de tâches des salariés de bureau sont celles acceptées par les deux parties.

37.03 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de définir le contenu des emplois.

L'employeur reconnaît qu'il doit aussi définir le contenu des emplois selon le travail normal et régulier accompli par le salarié ou qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'employeur.

37.04 L'employeur et le syndicat conviennent de confier au comité de relations de travail toute question relative à l'évaluation des emplois et des tâches.

37.05 L'employeur et le syndicat conviennent de régler à l'amiable tout désaccord en vertu du présent article; toutefois, si aucun accord n'est possible et nonobstant toute procédure de grief établi en vertu de la présente convention collective, le comité doit référer le désaccord à la décision d'une personne-ressource, choisie par les deux parties et reconnue pour sa compétence dans le domaine des relations industrielles. Les honoraires et les dépenses, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par les parties.

La personne-ressource choisie a des pouvoirs limités à l'application du plan conjoint établi entre les parties et ne peut rendre aucune décision qui a pour effet d'altérer le plan d'évaluation en vigueur. La décision de cette personne-ressource est finale et lie les parties.

37.06 Une erreur technique ou d'écriture dans les soumissions écrites d'une demande d'évaluation par l'une ou l'autre des parties ne l'invalide pas.

38. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

38.01 L'employeur paie le coût d'impression des conventions collectives dont il a besoin au prorata de sa demande d'exemplaires.

38.02 Le texte de la présente convention, bien qu'écrit au masculin pour en simplifier la lecture, s'adresse tout autant à la salariée qu'au salarié.

38.03 Permis de conduire

Si un salarié régulier, qui exécute un emploi où un permis de conduire est requis, se voit retirer son permis 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, le salarié peut alors prendre l'ensemble des congés auxquels il a droit et obtient ensuite un congé sans solde d'une durée maximale de 24 mois et 3 semaines. Le salarié doit faire la demande pour obtenir un permis de conduire dès qu'il remplit les conditions pour en obtenir un nouveau. Il doit informer l'employeur de ses démarches et de la date de l'obtention prévue de son permis de conduire.

38.03.1 Si l'assignation prévue à 37.03 est possible, le salarié reçoit le salaire du poste auquel l'employeur l'assigne.

38.04 Emprisonnement

Si un salarié régulier est condamné à un emprisonnement, il est admissible à un congé sans solde sans toutefois que celui-ci soit d'une durée supérieure à un (1) an; après cette période, le salarié perd son ancienneté et son emploi. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si le salarié est condamné pour un acte commis contre des biens, des personnes ou des intérêts reliés directement à l'employeur.

38.05 Le salarié bénéficiant des dispositions des articles 37.03 et 37.04 qui désire maintenir la couverture de son régime d'assurance collective doit payer sa quote-part et celle de l'employeur à ce régime si ledit régime le permet.

39. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

39.01 La présente convention collective s'applique du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2027.

39.02 La dénonciation doit se faire par écrit, par l'une ou l'autre des parties, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration, de son intention d'y mettre fin ou de l'amender.

39.03 En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties durant la négociation et jusqu'à la date de signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la présente convention collective sont appliquées comme si elles étaient encore en vigueur.

39.04 Ajustement des échelles salariales des fonctions de salariés de bureau et de techniciens

Les échelles de salaires sont ajustées selon les pourcentages suivants :

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1^{er} janvier	3,5 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	2,50 %
1^{er} octobre	---	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,50 %

Note : L'employeur a considéré que l'indexation de la structure salariale est évaluée à 3,5 % pour l'année 2022 et à 2,25 % pour les années 2023 à 2027. La portion supplémentaire de l'ajustement est en lien avec un repositionnement de la structure salariale dans un contexte d'attraction et de rétention.

39.05 Structure salariale du secteur aquatique et du secteur des plateaux

La nouvelle structure salariale 2023 à l'annexe E sera mise en place à compter de la date de signature de la convention collective. Pour les années 2024 jusqu'à la date d'échéance de la convention collective, les ajustements seront ceux prévus à la structure salariale des salariés de bureau et des techniciens.

39.06 Rétroactivité


Les salariés à l'emploi de l'employeur, en date de la signature de la présente convention collective, bénéficient de tous les montants en salaires et primes à titre d'ajustement rétroactif au 1^{er} janvier 2022 sauf dispositions contraires, le tout étant payable au plus tard le 1^{er} septembre 2023.

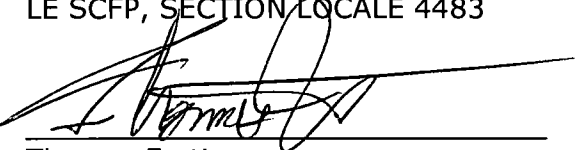
39.07 Toutes lettres d'entente et annexes font partie intégrante de la convention collective.

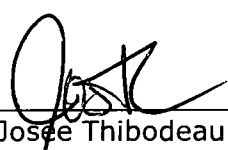
EN FOI DE QUOI, les représentants respectifs des parties ont signé à Rouyn-Noranda, province de Québec, ce 9 jour du mois de Mai 2023.

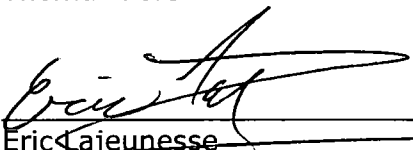
L'EMPLOYEUR :
LA VILLE DE ROUYN-NORANDA

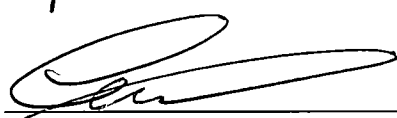
LE SYNDICAT :
LE SFCP, SECTION LOCALE 4483

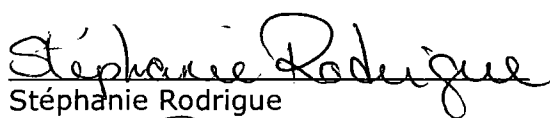

Serge Dion

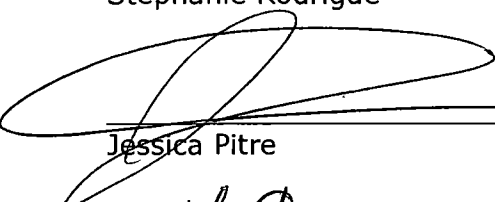

Thomas Fortin

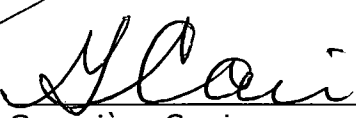

Josée Thibodeau


Eric Lajeunesse


Caroline Gaudreau


Stéphanie Rodrigue


Jessica Pitre


Geneviève Carrier

ANNEXES

**ANNEXE A – LISTE OFFICIELLE DE L’ANCIENNETÉ AU
1^{ER} JANVIER 2023**

NOM	DATE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ DE VACANCES
	1992-08-20	
	1996-04-15	1990-11-22
	1999-02-22	
	1999-03-15	
	1999-10-04	
	2000-05-29	
	2001-04-02	
	2002-06-03	2002-11-12
	2004-05-19	
	2004-05-31	
	2006-01-30	
	2006-01-30	
	2006-10-13	2006-09-05
	2007-11-01	
	2007-11-23	
	2008-04-07	2008-04-27
	2008-04-07	2008-04-27
	2008-06-09	
	2010-04-29	
	2010-06-14	
	2010-06-21	2010-06-21
	2010-09-14	2008-10-07
	2011-02-22	
	2012-01-09	2011-04-27
	2012-02-13	
	2012-03-19	
	2012-03-20	
	2012-07-16	
	2013-01-21	
	2013-03-18	
	2014-04-14	
	2014-08-05	
	2015-01-12	2015-01-12
	2015-02-02	2015-02-02
	2015-03-23	
	2016-04-05	2015-06-11
	2016-05-16	
	2016-08-03	
	2017-02-13	2017-02-13

ANNEXE A – LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ AU 1^{ER} JANVIER 2023 (suite)

NOM	DATE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ DE VACANCES
	2017-02-13	2017-02-13
	2017-04-11	2017-04-11
	2017-10-02	
	2017-11-07	
	2017-12-12	
	2018-01-22	2015-03-04
	2018-03-05	2004-11-23
	2018-07-03	
	2018-07-25	
	2018-08-18	2019-01-21
	2018-08-20	2018-08-20
	2018-09-25	2018-07-09
	2019-01-22	2019-01-22
	2019-03-20	
	2019-05-08	2019-05-08
	2019-05-13	
	2019-12-12	2019-12-12
	2020-03-10	
	2020-05-07	
	2020-06-23	
	2020-08-04	
	2021-11-29	
	2022-01-10	
	2022-07-18	
	2022-09-19	
	2022-09-27	
	2022-09-28	
	2022-11-07	
	2022-11-07	
	2022-11-21	
	2022-11-28	
	2022-11-29	

⁽¹⁾ Salariés à l'essai

ANNEXE B – CALENDRIER DES JOURS FÉRIÉS

Congé	2023	2024	2025	2026	2027
Jour de l'An	2 janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier
Lendemain du jour de l'An	3 janvier	2 janvier	2 janvier	2 janvier	4 janvier
Vendredi saint	7 avril	29 mars	18 avril	3 avril	26 mars
Lundi de Pâques	10 avril	1 ^{er} avril	21 avril	6 avril	29 mars
Journée nationale des patriotes	22 mai	20 mai	19 mai	18 mai	21 mai
Fête nationale	23 juin	24 juin	24 juin	24 juin	24 juin
Fête du Canada	30 juin	1 ^{er} juillet	1 ^{er} juillet	1 ^{er} juillet	1 ^{er} juillet
1 ^{er} lundi du mois août	7 août	5 août	4 août	3 août	2 août
Fête du Travail	4 septembre	2 septembre	1 ^{er} septembre	7 septembre	6 septembre
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	29 septembre	30 septembre	30 septembre	30 septembre	30 septembre
Action de grâce	9 octobre	14 octobre	13 octobre	12 octobre	11 octobre
Jour du Souvenir	10 novembre	11 novembre	11 novembre	11 novembre	11 novembre
Jour de Noël	25 décembre	25 décembre	25 décembre	25 décembre	24 décembre
Lendemain de Noël	26 décembre	26 décembre	26 décembre	28 décembre	27 décembre
3 jours entre le lendemain de Noël et le jour de l'An	27-28-29 décembre	27-30-31 décembre	29-30-31 décembre	29-30-31 décembre	28-29-30 décembre

ANNEXE C – ÉCHELLE DE SALAIRE AVANT LA SIGNATURE (2022-2023)

Classe	Fonction	Échelon	2022	2023
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier
			3.50%	3.00%
1	Auxiliaire de bureau	0 à 1 an	19.10 \$	19.68 \$
		1 an et plus	21.21 \$	21.85 \$
2	Commis réceptionniste	0 à 1 ans	19.67 \$	20.26 \$
		1 an et plus	21.85 \$	22.51 \$
3	Préposé au contrôle du stationnement public	0 à 1 an	19.98 \$	20.57 \$
		1 an à 2 ans	21.97 \$	22.63 \$
		2 ans à 3 ans	22.48 \$	23.15 \$
		3 ans à 4 ans	22.99 \$	23.68 \$
		4 ans et plus	23.48 \$	24.19 \$
4	Auxiliaire à la comptabilité	0 à 1 an	20.19 \$	20.80 \$
		1 an à 2 ans	22.21 \$	22.88 \$
		2 ans à 3 ans	22.72 \$	23.40 \$
		3 ans à 4 ans	23.24 \$	23.94 \$
		4 ans et plus	23.76 \$	24.47 \$
5	Releveur de compteur	0 à 1 an	21.05 \$	21.68 \$
		1 an à 2 ans	23.17 \$	23.86 \$
		2 ans à 3 ans	23.71 \$	24.42 \$
		3 ans à 4 ans	24.24 \$	24.97 \$
		4 ans et plus	24.76 \$	25.51 \$
6	Commis-caissier	0 à 1 an	21.49 \$	22.13 \$
		1 an à 2 ans	23.63 \$	24.34 \$
		2 ans à 3 ans	24.17 \$	24.90 \$
		3 ans à 4 ans	24.73 \$	25.47 \$
		4 ans et plus	25.27 \$	26.03 \$
7	Agent de secrétariat 1 (sports et loisirs) Caissière	0 à 1 an	21.93 \$	22.59 \$
		1 an à 2 ans	24.14 \$	24.86 \$
		2 ans à 3 ans	24.69 \$	25.43 \$
		3 ans à 4 ans	25.24 \$	25.99 \$
		4 ans et plus	25.80 \$	26.58 \$
8	Agent à la gestion des matières résiduelles Agent à l'administration (infractions) Agent à l'administration 1 (comptes fournisseurs)	0 à 1 an	22.43 \$	23.10 \$
		1 an à 2 ans	24.67 \$	25.41 \$
		2 ans à 3 ans	25.24 \$	25.99 \$
		3 ans à 4 ans	25.80 \$	26.58 \$
		4 ans et plus	26.38 \$	27.18 \$
9	Agent à l'administration 1 et réceptionniste (travaux publics) Agent de secrétariat 2 (permis)	0 à 1 an	22.90 \$	23.59 \$
		1 an à 2 ans	25.20 \$	25.96 \$
		2 ans à 3 ans	25.78 \$	26.55 \$
		3 ans à 4 ans	26.36 \$	27.15 \$
		4 ans et plus	26.94 \$	27.75 \$
10	Agent à l'aménagement du territoire 1 (non spécialisé) Commis aux archives	0 à 1 an	23.10 \$	23.79 \$
		1 an à 2 ans	25.40 \$	26.17 \$
		2 ans à 3 ans	26.00 \$	26.78 \$
		3 ans à 4 ans	26.59 \$	27.39 \$
		4 ans et plus	27.17 \$	27.99 \$
11		0 à 1 an	23.16 \$	23.85 \$
		1 an à 2 ans	25.48 \$	26.24 \$
		2 ans à 3 ans	26.07 \$	26.85 \$
		3 ans à 4 ans	26.66 \$	27.46 \$
		4 ans et plus	27.24 \$	28.06 \$
12	Agent de secrétariat 1 (travaux publics et services techniques) Agent de secrétariat 2 (direction générale) Commis aux encaissements	0 à 1 an	23.83 \$	24.55 \$
		1 an à 2 ans	26.21 \$	27.00 \$
		2 ans à 3 ans	26.83 \$	27.64 \$
		3 ans à 4 ans	27.44 \$	28.26 \$
		4 ans et plus	28.03 \$	28.87 \$
13		0 à 1 an	23.88 \$	24.60 \$
		1 an à 2 ans	26.28 \$	27.06 \$
		2 ans à 3 ans	26.88 \$	27.69 \$
		3 ans à 4 ans	27.50 \$	28.32 \$
		4 ans et plus	28.10 \$	28.94 \$

ANNEXE C – ÉCHELLE DE SALAIRE AVANT LA SIGNATURE (2022-2023) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2022	2023
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier
			3.50%	3.00%
14	Agent à l'administration 2 (parcs et équipements) Agent téléphoniste-réceptionniste Agent de secrétariat 2 (aménagement du territoire) Agent de bureau (quartiers) Commis aux données foncières	0 à 1 an	24.11 \$	24.83 \$
		1 an à 2 ans	26.53 \$	27.33 \$
		2 ans à 3 ans	27.13 \$	27.95 \$
		3 ans à 4 ans	27.74 \$	28.57 \$
		4 ans et plus	28.37 \$	29.22 \$
15	Agent à l'administration (foresterie)	0 à 1 an	24.44 \$	25.17 \$
		1 an à 2 ans	26.88 \$	27.69 \$
		2 ans à 3 ans	27.51 \$	28.33 \$
		3 ans à 4 ans	28.13 \$	28.97 \$
		4 ans et plus	28.80 \$	29.67 \$
16	Agent de secrétariat 2 (sécurité incendie) Agent à l'administration (gestion des matières résiduelles)	0 à 1 an	24.53 \$	25.27 \$
		1 an à 2 ans	26.99 \$	27.80 \$
		2 ans à 3 ans	27.62 \$	28.45 \$
		3 ans à 4 ans	28.23 \$	29.08 \$
		4 ans et plus	28.88 \$	29.74 \$
17		0 à 1 an	24.66 \$	25.39 \$
		1 an à 2 ans	27.13 \$	27.95 \$
		2 ans à 3 ans	27.75 \$	28.58 \$
		3 ans à 4 ans	28.38 \$	29.23 \$
		4 ans et plus	29.01 \$	29.88 \$
18	Agent de secrétariat 2 (greffe et contentieux) Technicien de bureau 3 (travaux publics et services techniques)	0 à 1 an	24.81 \$	25.56 \$
		1 an à 2 ans	27.28 \$	28.10 \$
		2 ans à 3 ans	27.92 \$	28.76 \$
		3 ans à 4 ans	28.56 \$	29.42 \$
		4 ans et plus	29.19 \$	30.07 \$
19	Agent à l'administration 2 (comptes fournisseurs) Agent de secrétariat 2 (trésorerie et services administratifs) Secrétaire administrative (vie active, culturelle et communautaire) Secrétaire administrative (travaux publics et services techniques)	0 à 1 an	25.03 \$	25.78 \$
		1 an à 2 ans	27.55 \$	28.37 \$
		2 ans à 3 ans	28.19 \$	29.03 \$
		3 ans à 4 ans	28.81 \$	29.68 \$
		4 ans et plus	29.46 \$	30.34 \$
20	Préposé à la réglementation et vigie de quartier	0 à 1 an	25.21 \$	25.97 \$
		1 an à 2 ans	27.57 \$	28.40 \$
		2 ans à 3 ans	28.28 \$	29.13 \$
		3 ans à 4 ans	28.97 \$	29.84 \$
		4 ans et plus	29.66 \$	30.55 \$
21	Agent à l'administration 3 (recouvrement) Commis aux cimetières Secrétaire administrative (aménagement du territoire et projets de développement)	0 à 1 an	25.25 \$	26.01 \$
		1 an à 2 ans	27.79 \$	28.62 \$
		2 ans à 3 ans	28.43 \$	29.28 \$
		3 ans à 4 ans	29.08 \$	29.95 \$
		4 ans et plus	29.70 \$	30.59 \$
22	Secrétaire administrative (sécurité publique)	0 à 1 an	25.57 \$	26.34 \$
		1 an à 2 ans	28.13 \$	28.97 \$
		2 ans à 3 ans	28.78 \$	29.64 \$
		3 ans à 4 ans	29.43 \$	30.31 \$
		4 ans et plus	30.07 \$	30.97 \$
23	Agent à l'administration 3 (taxes foncières et mutation) Technicien en documentation	0 à 1 an	25.72 \$	26.49 \$
		1 an à 2 ans	28.29 \$	29.14 \$
		2 ans à 3 ans	28.96 \$	29.83 \$
		3 ans à 4 ans	29.61 \$	30.50 \$
		4 ans et plus	30.27 \$	31.17 \$
24	Secrétaire administrative (greffe et contentieux) Technicien de bureau 1	0 à 1 an	25.79 \$	26.57 \$
		1 an à 2 ans	28.38 \$	29.23 \$
		2 ans à 3 ans	29.04 \$	29.92 \$
		3 ans à 4 ans	29.70 \$	30.59 \$
		4 ans et plus	30.35 \$	31.26 \$

ANNEXE C – ÉCHELLE DE SALAIRE AVANT LA SIGNATURE (2022-2023) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2022	2023
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier
			3.50%	3.00%
25	Conseiller technique et agent à l'administration	0 à 1 an	25.92 \$	26.70 \$
	Inspecteur à la réglementation municipale et hygiène du milieu	1 an à 2 ans	28.52 \$	29.38 \$
	Secrétaire administrative (sécurité publique)*	2 ans à 3 ans	29.19 \$	30.07 \$
	*Entente en lien avec le Pôle régional	3 ans à 4 ans	29.85 \$	30.75 \$
	Technicien en bâtiment	4 ans et plus	30.51 \$	31.42 \$
	Technicien de bureau 2 (taxe d'eau)			
26	Agent aux communications (culture)	0 à 1 an	26.44 \$	27.24 \$
	Technicien de bureau (infractions)	1 an à 2 ans	29.09 \$	29.97 \$
	Inspecteur à la réglementation (gravières/sablières)	2 ans à 3 ans	29.77 \$	30.66 \$
	Secrétaire administrative (Développement et relations avec le milieu)	3 ans à 4 ans	30.45 \$	31.36 \$
	Technicien de bureau 3 (sports et loisirs)	4 ans et plus	31.11 \$	32.05 \$
	Technicien juridique			
	Technicien à la gestion foncière du territoire			
27	Secrétaire administrative (parcs et équipements)	0 à 1 an	26.55 \$	27.35 \$
	Technicien de bureau 3 (culture)	1 an à 2 ans	29.21 \$	30.09 \$
		2 ans à 3 ans	29.89 \$	30.79 \$
		3 ans à 4 ans	30.57 \$	31.48 \$
		4 ans et plus	31.25 \$	32.18 \$
28	Agent analyse et saisie de données	0 à 1 an	26.70 \$	27.50 \$
		1 an à 2 ans	29.37 \$	30.25 \$
		2 ans à 3 ans	30.05 \$	30.95 \$
		3 ans à 4 ans	30.73 \$	31.65 \$
		4 ans et plus	31.41 \$	32.36 \$
29	Secrétaire administrative (ressources humaines)	0 à 1 an	26.87 \$	27.67 \$
		1 an à 2 ans	29.55 \$	30.44 \$
		2 ans à 3 ans	30.24 \$	31.15 \$
		3 ans à 4 ans	30.93 \$	31.86 \$
		4 ans et plus	31.61 \$	32.56 \$
30	Technicien en inspection immobilière	0 à 1 an	26.96 \$	27.77 \$
	Secrétaire administrative (aménagement du territoire et urbanisme)	1 an à 2 ans	29.66 \$	30.55 \$
	Secrétaire administrative (évaluation et taxation)	2 ans à 3 ans	30.35 \$	31.26 \$
		3 ans à 4 ans	31.04 \$	31.97 \$
		4 ans et plus	31.72 \$	32.67 \$
31	Technicien à la comptabilité 1 (trésorerie)	0 à 1 an	26.98 \$	27.79 \$
	Secrétaire administrative (foresterie)	1 an à 2 ans	29.67 \$	30.56 \$
	Technicien à la comptabilité (travaux publics et services techniques)	2 ans à 3 ans	30.36 \$	31.27 \$
		3 ans à 4 ans	31.05 \$	31.98 \$
		4 ans et plus	31.73 \$	32.68 \$
32	Adjoint administratif (travaux publics et services techniques)	0 à 1 an	28.34 \$	29.19 \$
	Infographiste et intégrateur Web	1 an à 2 ans	31.06 \$	32.00 \$
	Technicien en soutien informatique	2 ans à 3 ans	31.73 \$	32.68 \$
		3 ans à 4 ans	32.44 \$	33.42 \$
		4 ans et plus	33.11 \$	34.10 \$
33	Technicien à l'inspection immobilière (bâtiments non résidentiels)	0 à 1 an	27.57 \$	28.40 \$
		1 an à 2 ans	30.34 \$	31.25 \$
		2 ans à 3 ans	31.04 \$	31.97 \$
		3 ans à 4 ans	31.74 \$	32.69 \$
		4 ans et plus	32.45 \$	33.43 \$
34	Technicien de bureau 3 (parcs et équipements)	0 à 1 an	27.76 \$	28.60 \$
		1 an à 2 ans	30.54 \$	31.46 \$
		2 ans à 3 ans	31.25 \$	32.18 \$
		3 ans à 4 ans	31.96 \$	32.92 \$
		4 ans et plus	32.67 \$	33.65 \$
35	Technicien à la comptabilité 3 (générale)	0 à 1 an	28.15 \$	28.99 \$
		1 an à 2 ans	30.97 \$	31.90 \$
		2 ans à 3 ans	31.69 \$	32.64 \$
		3 ans à 4 ans	32.41 \$	33.38 \$
		4 ans et plus	33.13 \$	34.13 \$

ANNEXE C – ÉCHELLE DE SALAIRE AVANT LA SIGNATURE (2022-2023) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2022	2023
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier
			3.50%	3.00%
36	Technicien en géomatique Inspecteur sénior à la réglementation et hygiène du milieu	0 à 1 an	28.50 \$	29.36 \$
		1 an à 2 ans	31.34 \$	32.28 \$
		2 ans à 3 ans	32.08 \$	33.04 \$
		3 ans à 4 ans	32.80 \$	33.79 \$
		4 ans et plus	33.53 \$	34.54 \$
37		0 à 1 an	28.73 \$	29.59 \$
		1 an à 2 ans	31.61 \$	32.56 \$
		2 ans à 3 ans	32.35 \$	33.32 \$
		3 ans à 4 ans	33.07 \$	34.06 \$
		4 ans et plus	33.81 \$	34.82 \$
38		0 à 1 an	28.90 \$	29.77 \$
		1 an à 2 ans	31.79 \$	32.74 \$
		2 ans à 3 ans	32.51 \$	33.49 \$
		3 ans à 4 ans	33.25 \$	34.25 \$
		4 ans et plus	34.00 \$	35.02 \$
39	Dessinateur Technicien aux programmes gouvernementaux Technicien forestier Technicien à la comptabilité 3 (gestion financière et fiscale) Technicien à la comptabilité 3 (immobilisations)	0 à 1 an	29.35 \$	30.23 \$
		1 an à 2 ans	32.27 \$	33.24 \$
		2 ans à 3 ans	33.02 \$	34.01 \$
		3 ans à 4 ans	33.76 \$	34.77 \$
		4 ans et plus	34.52 \$	35.56 \$
40	Technicien en réseau informatique Technicien à la comptabilité 4	0 à 1 an	29.59 \$	30.48 \$
		1 an à 2 ans	32.56 \$	33.54 \$
		2 ans à 3 ans	33.31 \$	34.31 \$
		3 ans à 4 ans	34.05 \$	35.07 \$
		4 ans et plus	34.81 \$	35.86 \$
41	Technicien à l'émission de permis Technicien à la rémunération	0 à 1 an	30.64 \$	31.56 \$
		1 an à 2 ans	33.63 \$	34.64 \$
		2 ans à 3 ans	34.39 \$	35.42 \$
		3 ans à 4 ans	35.14 \$	36.19 \$
		4 ans et plus	35.91 \$	36.99 \$
42	Technicien en génie civil	0 à 1 an	31.87 \$	32.83 \$
		1 an à 2 ans	35.04 \$	36.09 \$
		2 ans à 3 ans	35.86 \$	36.94 \$
		3 ans à 4 ans	36.67 \$	37.77 \$
		4 ans et plus	37.50 \$	38.62 \$
43	Technicien sénior à l'émission des permis Technicien en urbanisme	0 à 1 an	32.27 \$	33.24 \$
		1 an à 2 ans	35.50 \$	36.57 \$
		2 ans à 3 ans	36.32 \$	37.41 \$
		3 ans à 4 ans	37.13 \$	38.25 \$
		4 ans et plus	37.97 \$	39.11 \$
44	Agent d'approvisionnement	0 à 1 an	32.38 \$	33.35 \$
		1 an à 2 ans	35.61 \$	36.68 \$
		2 ans à 3 ans	36.44 \$	37.54 \$
		3 ans à 4 ans	37.27 \$	38.38 \$
		4 ans et plus	38.09 \$	39.23 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2023-2024)

Classe	Fonction	Échelon	2023	2023	2024	2024
			Date signature	1 ^{er} octobre	1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			3.00%	1.00%	3.00%	1.00%
1	Auxiliaire de bureau	0 à 1 an	19.68 \$	19.87 \$	20.47 \$	20.68 \$
		1 an et plus	21.85 \$	22.06 \$	22.73 \$	22.95 \$
2	Commis-réceptionniste	0 à 1 ans	20.26 \$	20.47 \$	21.08 \$	21.29 \$
		1 an et plus	22.51 \$	22.73 \$	23.41 \$	23.65 \$
3	Préposé au contrôle du stationnement public	0 à 1 an	20.57 \$	20.78 \$	21.40 \$	21.62 \$
		1 an à 2 ans	22.63 \$	22.86 \$	23.54 \$	23.78 \$
		2 ans à 3 ans	23.15 \$	23.38 \$	24.09 \$	24.33 \$
		3 ans à 4 ans	23.68 \$	23.91 \$	24.63 \$	24.88 \$
		4 ans et plus	24.19 \$	24.43 \$	25.16 \$	25.41 \$
4	Auxiliaire à la comptabilité	0 à 1 an	20.80 \$	21.01 \$	21.64 \$	21.85 \$
		1 an à 2 ans	22.88 \$	23.11 \$	23.80 \$	24.04 \$
		2 ans à 3 ans	23.40 \$	23.64 \$	24.35 \$	24.59 \$
		3 ans à 4 ans	23.94 \$	24.18 \$	24.90 \$	25.15 \$
		4 ans et plus	24.47 \$	24.72 \$	25.46 \$	25.71 \$
5	Releveur de compteur	0 à 1 an	21.68 \$	21.90 \$	22.56 \$	22.78 \$
		1 an à 2 ans	23.86 \$	24.10 \$	24.82 \$	25.07 \$
		2 ans à 3 ans	24.42 \$	24.67 \$	25.41 \$	25.66 \$
		3 ans à 4 ans	24.97 \$	25.22 \$	25.98 \$	26.24 \$
		4 ans et plus	25.51 \$	25.76 \$	26.53 \$	26.80 \$
6	Commis-caissier	0 à 1 an	22.13 \$	22.35 \$	23.02 \$	23.25 \$
		1 an à 2 ans	24.34 \$	24.58 \$	25.32 \$	25.57 \$
		2 ans à 3 ans	24.90 \$	25.15 \$	25.90 \$	26.16 \$
		3 ans à 4 ans	25.47 \$	25.72 \$	26.50 \$	26.76 \$
		4 ans et plus	26.03 \$	26.29 \$	27.08 \$	27.35 \$
7	Agent de secrétariat 1 (sports et loisirs) Caissière	0 à 1 an	22.59 \$	22.82 \$	23.50 \$	23.74 \$
		1 an à 2 ans	24.86 \$	25.11 \$	25.86 \$	26.12 \$
		2 ans à 3 ans	25.43 \$	25.69 \$	26.46 \$	26.72 \$
		3 ans à 4 ans	25.99 \$	26.25 \$	27.04 \$	27.31 \$
		4 ans et plus	26.58 \$	26.84 \$	27.65 \$	27.93 \$
8	Agent à la gestion des matières résiduelles Agent à l'administration (infractions) Agent à l'administration 1 (comptes fournisseurs)	0 à 1 an	23.10 \$	23.33 \$	24.03 \$	24.27 \$
		1 an à 2 ans	25.41 \$	25.66 \$	26.43 \$	26.70 \$
		2 ans à 3 ans	25.99 \$	26.25 \$	27.04 \$	27.31 \$
		3 ans à 4 ans	26.58 \$	26.84 \$	27.65 \$	27.93 \$
		4 ans et plus	27.18 \$	27.45 \$	28.27 \$	28.55 \$
9	Agent à l'administration 1 et réceptionniste (travaux publics) Agent de secrétariat 2 (permis)	0 à 1 an	23.59 \$	23.82 \$	24.54 \$	24.78 \$
		1 an à 2 ans	25.96 \$	26.21 \$	27.00 \$	27.27 \$
		2 ans à 3 ans	26.55 \$	26.82 \$	27.62 \$	27.90 \$
		3 ans à 4 ans	27.15 \$	27.42 \$	28.24 \$	28.53 \$
		4 ans et plus	27.75 \$	28.03 \$	28.87 \$	29.16 \$
10	Agent à l'aménagement du territoire 1 (non spécialisé) Commis aux archives	0 à 1 an	23.79 \$	24.03 \$	24.75 \$	24.99 \$
		1 an à 2 ans	26.17 \$	26.43 \$	27.22 \$	27.49 \$
		2 ans à 3 ans	26.78 \$	27.04 \$	27.86 \$	28.13 \$
		3 ans à 4 ans	27.39 \$	27.66 \$	28.49 \$	28.78 \$
		4 ans et plus	27.99 \$	28.27 \$	29.11 \$	29.40 \$
11		0 à 1 an	23.85 \$	24.09 \$	24.81 \$	25.06 \$
		1 an à 2 ans	26.24 \$	26.50 \$	27.30 \$	27.57 \$
		2 ans à 3 ans	26.85 \$	27.12 \$	27.93 \$	28.21 \$
		3 ans à 4 ans	27.46 \$	27.74 \$	28.57 \$	28.85 \$
		4 ans et plus	28.06 \$	28.34 \$	29.19 \$	29.48 \$
12	Agent de secrétariat 1 (travaux publics et services techniques) Agent de secrétariat 2 (direction générale) Commis aux encaissements	0 à 1 an	24.55 \$	24.79 \$	25.54 \$	25.79 \$
		1 an à 2 ans	27.00 \$	27.27 \$	28.09 \$	28.37 \$
		2 ans à 3 ans	27.64 \$	27.91 \$	28.75 \$	29.04 \$
		3 ans à 4 ans	28.26 \$	28.54 \$	29.40 \$	29.69 \$
		4 ans et plus	28.87 \$	29.16 \$	30.03 \$	30.33 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2023-2024) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2023	2023	2024	2024
			Date signature 3.00%	1 ^{er} octobre 1.00%	1 ^{er} janvier 3.00%	1 ^{er} octobre 1.00%
13		0 à 1 an	24.60 \$	24.84 \$	25.59 \$	25.84 \$
		1 an à 2 ans	27.06 \$	27.33 \$	28.15 \$	28.44 \$
		2 ans à 3 ans	27.69 \$	27.96 \$	28.80 \$	29.09 \$
		3 ans à 4 ans	28.32 \$	28.60 \$	29.46 \$	29.76 \$
		4 ans et plus	28.94 \$	29.23 \$	30.11 \$	30.41 \$
14	Agent à l'administration 2 (parcs et équipements)	0 à 1 an	24.83 \$	25.08 \$	25.84 \$	26.09 \$
	Agent téléphoniste-réceptionniste	1 an à 2 ans	27.33 \$	27.60 \$	28.43 \$	28.71 \$
	Agent de secrétariat 2 (aménagement du territoire)	2 ans à 3 ans	27.95 \$	28.23 \$	29.07 \$	29.36 \$
	Agent de bureau (quartiers)	3 ans à 4 ans	28.57 \$	28.86 \$	29.72 \$	30.02 \$
	Commis aux données foncières	4 ans et plus	29.22 \$	29.51 \$	30.40 \$	30.70 \$
15	Agent à l'administration (foresterie)	0 à 1 an	25.17 \$	25.42 \$	26.18 \$	26.45 \$
		1 an à 2 ans	27.69 \$	27.96 \$	28.80 \$	29.09 \$
		2 ans à 3 ans	28.33 \$	28.62 \$	29.48 \$	29.77 \$
		3 ans à 4 ans	28.97 \$	29.26 \$	30.14 \$	30.44 \$
		4 ans et plus	29.67 \$	29.96 \$	30.86 \$	31.17 \$
16	Agent de secrétariat 2 (sécurité incendie)	0 à 1 an	25.27 \$	25.52 \$	26.29 \$	26.55 \$
	Agent à l'administration (gestion des matières résiduelles)	1 an à 2 ans	27.80 \$	28.08 \$	28.92 \$	29.21 \$
		2 ans à 3 ans	28.45 \$	28.73 \$	29.59 \$	29.89 \$
		3 ans à 4 ans	29.08 \$	29.37 \$	30.25 \$	30.56 \$
		4 ans et plus	29.74 \$	30.04 \$	30.94 \$	31.25 \$
17		0 à 1 an	25.39 \$	25.65 \$	26.42 \$	26.68 \$
		1 an à 2 ans	27.95 \$	28.23 \$	29.07 \$	29.36 \$
		2 ans à 3 ans	28.58 \$	28.87 \$	29.73 \$	30.03 \$
		3 ans à 4 ans	29.23 \$	29.52 \$	30.41 \$	30.71 \$
		4 ans et plus	29.88 \$	30.18 \$	31.08 \$	31.39 \$
18	Agent de secrétariat 2 (greffe et contentieux)	0 à 1 an	25.56 \$	25.81 \$	26.59 \$	26.85 \$
	Technicien de bureau 3 (travaux publics et services techniques)	1 an à 2 ans	28.10 \$	28.38 \$	29.23 \$	29.52 \$
		2 ans à 3 ans	28.76 \$	29.05 \$	29.92 \$	30.22 \$
		3 ans à 4 ans	29.42 \$	29.71 \$	30.60 \$	30.91 \$
		4 ans et plus	30.07 \$	30.37 \$	31.28 \$	31.59 \$
19	Agent à l'administration 2 (comptes fournisseurs)	0 à 1 an	25.78 \$	26.04 \$	26.82 \$	27.09 \$
	Agent de secrétariat 2 (trésorerie et services administratifs)	1 an à 2 ans	28.37 \$	28.66 \$	29.51 \$	29.81 \$
	Secrétaire administrative (travaux publics et services techniques)	2 ans à 3 ans	29.03 \$	29.32 \$	30.20 \$	30.50 \$
		3 ans à 4 ans	29.68 \$	29.98 \$	30.88 \$	31.18 \$
		4 ans et plus	30.34 \$	30.64 \$	31.56 \$	31.88 \$
20	Préposé à la réglementation et vigie de quartier	0 à 1 an	25.97 \$	26.23 \$	27.01 \$	27.28 \$
		1 an à 2 ans	28.40 \$	28.68 \$	29.54 \$	29.84 \$
		2 ans à 3 ans	29.13 \$	29.42 \$	30.31 \$	30.61 \$
		3 ans à 4 ans	29.84 \$	30.14 \$	31.04 \$	31.35 \$
		4 ans et plus	30.55 \$	30.86 \$	31.78 \$	32.10 \$
21	Agent à l'administration 3 (recouvrement)	0 à 1 an	26.01 \$	26.27 \$	27.05 \$	27.32 \$
	Commis aux cimetières	1 an à 2 ans	28.62 \$	28.91 \$	29.77 \$	30.07 \$
	Secrétaire administrative (aménagement du territoire et projets dév.)	2 ans à 3 ans	29.28 \$	29.57 \$	30.46 \$	30.77 \$
		3 ans à 4 ans	29.95 \$	30.25 \$	31.16 \$	31.47 \$
		4 ans et plus	30.59 \$	30.89 \$	31.82 \$	32.14 \$
22	Secrétaire administrative (sécurité publique)	0 à 1 an	26.34 \$	26.60 \$	27.40 \$	27.68 \$
		1 an à 2 ans	28.97 \$	29.26 \$	30.14 \$	30.44 \$
		2 ans à 3 ans	29.64 \$	29.94 \$	30.84 \$	31.14 \$
		3 ans à 4 ans	30.31 \$	30.62 \$	31.54 \$	31.85 \$
		4 ans et plus	30.97 \$	31.28 \$	32.22 \$	32.54 \$
23	Technicien en documentation	0 à 1 an	26.49 \$	26.76 \$	27.56 \$	27.83 \$
		1 an à 2 ans	29.14 \$	29.43 \$	30.32 \$	30.62 \$
		2 ans à 3 ans	29.83 \$	30.13 \$	31.03 \$	31.34 \$
		3 ans à 4 ans	30.50 \$	30.81 \$	31.73 \$	32.05 \$
		4 ans et plus	31.17 \$	31.49 \$	32.43 \$	32.75 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2023-2024) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2023	2023	2024	2024
			Date signature	1 ^{er} octobre	1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			3.00%	1.00%	3.00%	1.00%
24	Secrétaire administrative (greffe et contentieux) Technicien de bureau 1	0 à 1 an	26.57 \$	26.83 \$	27.64 \$	27.91 \$
		1 an à 2 ans	29.23 \$	29.52 \$	30.41 \$	30.71 \$
		2 ans à 3 ans	29.92 \$	30.21 \$	31.12 \$	31.43 \$
		3 ans à 4 ans	30.59 \$	30.89 \$	31.82 \$	32.14 \$
		4 ans et plus	31.26 \$	31.57 \$	32.52 \$	32.85 \$
25	Conseiller technique et agent à l'administration Secrétaire administrative (sécurité publique)* *Entente en lien avec le Pôle régional Agent à l'administration 3 (taxes foncières et mutation) Technicien de bureau 2 (taxe d'eau) Agent à la vie active, culturelle et communautaire	0 à 1 an	26.70 \$	26.97 \$	27.78 \$	28.06 \$
		1 an à 2 ans	29.38 \$	29.67 \$	30.56 \$	30.87 \$
		2 ans à 3 ans	30.07 \$	30.37 \$	31.28 \$	31.59 \$
		3 ans à 4 ans	30.75 \$	31.06 \$	31.99 \$	32.31 \$
		4 ans et plus	31.42 \$	31.74 \$	32.69 \$	33.02 \$
26	Agent aux communications (culture) Technicien de bureau (infractions) Inspecteur à la réglementation (gravières/sablières) Secrétaire administrative (développement et relations avec le milieu) Technicien de bureau 3 (sports et loisirs) Technicien juridique Technicien à la gestion foncière du territoire	0 à 1 an	27.24 \$	27.51 \$	28.34 \$	28.62 \$
		1 an à 2 ans	29.97 \$	30.27 \$	31.17 \$	31.48 \$
		2 ans à 3 ans	30.66 \$	30.97 \$	31.90 \$	32.22 \$
		3 ans à 4 ans	31.36 \$	31.67 \$	32.62 \$	32.95 \$
		4 ans et plus	32.05 \$	32.37 \$	33.34 \$	33.67 \$
27	Secrétaire administrative (parcs et équipements) Technicien de bureau 3 (culture) Inspecteur à la réglementation municipale et hygiène du milieu	0 à 1 an	27.35 \$	27.62 \$	28.45 \$	28.74 \$
		1 an à 2 ans	30.09 \$	30.39 \$	31.30 \$	31.62 \$
		2 ans à 3 ans	30.79 \$	31.10 \$	32.03 \$	32.35 \$
		3 ans à 4 ans	31.48 \$	31.80 \$	32.75 \$	33.08 \$
		4 ans et plus	32.18 \$	32.50 \$	33.48 \$	33.81 \$
28	Agent analyse et saisie de données	0 à 1 an	27.50 \$	27.77 \$	28.61 \$	28.89 \$
		1 an à 2 ans	30.25 \$	30.55 \$	31.47 \$	31.79 \$
		2 ans à 3 ans	30.95 \$	31.26 \$	32.20 \$	32.52 \$
		3 ans à 4 ans	31.65 \$	31.96 \$	32.92 \$	33.25 \$
		4 ans et plus	32.36 \$	32.68 \$	33.66 \$	34.00 \$
29	Secrétaire administrative (ressources humaines)	0 à 1 an	27.67 \$	27.95 \$	28.79 \$	29.08 \$
		1 an à 2 ans	30.44 \$	30.74 \$	31.67 \$	31.98 \$
		2 ans à 3 ans	31.15 \$	31.46 \$	32.40 \$	32.73 \$
		3 ans à 4 ans	31.86 \$	32.18 \$	33.14 \$	33.47 \$
		4 ans et plus	32.56 \$	32.88 \$	33.87 \$	34.21 \$
30	Technicien en inspection immobilière Secrétaire administrative (aménagement du territoire et urbanisme) Secrétaire administrative (évaluation et taxation)	0 à 1 an	27.77 \$	28.05 \$	28.89 \$	29.18 \$
		1 an à 2 ans	30.55 \$	30.86 \$	31.78 \$	32.10 \$
		2 ans à 3 ans	31.26 \$	31.57 \$	32.52 \$	32.85 \$
		3 ans à 4 ans	31.97 \$	32.29 \$	33.26 \$	33.59 \$
		4 ans et plus	32.67 \$	32.99 \$	33.98 \$	34.32 \$
31	Technicien à la comptabilité 1 (trésorerie) Secrétaire administrative (foresterie) Technicien à la comptabilité (travaux publics et services techniques)	0 à 1 an	27.79 \$	28.06 \$	28.91 \$	29.19 \$
		1 an à 2 ans	30.56 \$	30.87 \$	31.80 \$	32.11 \$
		2 ans à 3 ans	31.27 \$	31.59 \$	32.53 \$	32.86 \$
		3 ans à 4 ans	31.98 \$	32.30 \$	33.27 \$	33.60 \$
		4 ans et plus	32.68 \$	33.01 \$	34.00 \$	34.34 \$
32	Adjoint administratif (travaux publics et services techniques) Infographiste et intégrateur Web	0 à 1 an	29.19 \$	29.49 \$	30.37 \$	30.67 \$
		1 an à 2 ans	32.00 \$	32.32 \$	33.29 \$	33.62 \$
		2 ans à 3 ans	32.68 \$	33.01 \$	34.00 \$	34.34 \$
		3 ans à 4 ans	33.42 \$	33.75 \$	34.76 \$	35.11 \$
		4 ans et plus	34.10 \$	34.44 \$	35.47 \$	35.83 \$
33	Technicien en inspection immobilière (bâtiments non résidentiels)	0 à 1 an	28.40 \$	28.68 \$	29.54 \$	29.84 \$
		1 an à 2 ans	31.25 \$	31.56 \$	32.51 \$	32.83 \$
		2 ans à 3 ans	31.97 \$	32.29 \$	33.26 \$	33.59 \$
		3 ans à 4 ans	32.69 \$	33.02 \$	34.01 \$	34.35 \$
		4 ans et plus	33.43 \$	33.76 \$	34.78 \$	35.12 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2023-2024) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2023	2023	2024	2024
			Date signature 3.00%	1 ^{er} octobre 1.00%	1 ^{er} janvier 3.00%	1 ^{er} octobre 1.00%
34	Technicien de bureau 3 (parcs et équipements) Secrétaire administrative principale (ressources humaines)	0 à 1 an	28.60 \$	28.88 \$	29.75 \$	30.05 \$
		1 an à 2 ans	31.46 \$	31.77 \$	32.73 \$	33.06 \$
		2 ans à 3 ans	32.18 \$	32.50 \$	33.48 \$	33.81 \$
		3 ans à 4 ans	32.92 \$	33.25 \$	34.24 \$	34.59 \$
		4 ans et plus	33.65 \$	33.99 \$	35.01 \$	35.36 \$
35	Technicien à la comptabilité 3 (générale)	0 à 1 an	28.99 \$	29.28 \$	30.16 \$	30.46 \$
		1 an à 2 ans	31.90 \$	32.21 \$	33.18 \$	33.51 \$
		2 ans à 3 ans	32.64 \$	32.97 \$	33.96 \$	34.30 \$
		3 ans à 4 ans	33.38 \$	33.71 \$	34.72 \$	35.07 \$
		4 ans et plus	34.13 \$	34.47 \$	35.50 \$	35.86 \$
36	Inspecteur sénior à la réglementation et hygiène du milieu Technicien en soutien informatique Technicien en bâtiment	0 à 1 an	29.36 \$	29.65 \$	30.54 \$	30.84 \$
		1 an à 2 ans	32.28 \$	32.60 \$	33.58 \$	33.92 \$
		2 ans à 3 ans	33.04 \$	33.37 \$	34.37 \$	34.72 \$
		3 ans à 4 ans	33.79 \$	34.13 \$	35.15 \$	35.50 \$
		4 ans et plus	34.54 \$	34.88 \$	35.93 \$	36.29 \$
37		0 à 1 an	29.59 \$	29.89 \$	30.78 \$	31.09 \$
		1 an à 2 ans	32.56 \$	32.88 \$	33.87 \$	34.21 \$
		2 ans à 3 ans	33.32 \$	33.65 \$	34.66 \$	35.01 \$
		3 ans à 4 ans	34.06 \$	34.40 \$	35.44 \$	35.79 \$
		4 ans et plus	34.82 \$	35.17 \$	36.23 \$	36.59 \$
38		0 à 1 an	29.77 \$	30.06 \$	30.97 \$	31.28 \$
		1 an à 2 ans	32.74 \$	33.07 \$	34.06 \$	34.40 \$
		2 ans à 3 ans	33.49 \$	33.83 \$	34.84 \$	35.19 \$
		3 ans à 4 ans	34.25 \$	34.59 \$	35.63 \$	35.99 \$
		4 ans et plus	35.02 \$	35.37 \$	36.43 \$	36.80 \$
39	Technicien aux programmes gouvernementaux Technicien forestier Technicien à la comptabilité 3 (gestion financière et fiscale) Technicien à la comptabilité 3 (Immobilisations)	0 à 1 an	30.23 \$	30.53 \$	31.45 \$	31.76 \$
		1 an à 2 ans	33.24 \$	33.57 \$	34.58 \$	34.93 \$
		2 ans à 3 ans	34.01 \$	34.35 \$	35.38 \$	35.74 \$
		3 ans à 4 ans	34.77 \$	35.12 \$	36.17 \$	36.54 \$
		4 ans et plus	35.56 \$	35.91 \$	36.99 \$	37.36 \$
40		0 à 1 an	30.48 \$	30.78 \$	31.70 \$	32.02 \$
		1 an à 2 ans	33.54 \$	33.88 \$	34.89 \$	35.24 \$
		2 ans à 3 ans	34.31 \$	34.66 \$	35.69 \$	36.05 \$
		3 ans à 4 ans	35.07 \$	35.42 \$	36.49 \$	36.85 \$
		4 ans et plus	35.86 \$	36.22 \$	37.30 \$	37.67 \$
41	Dessinateur Technicien à la comptabilité 4	0 à 1 an	31.56 \$	31.88 \$	32.83 \$	33.16 \$
		1 an à 2 ans	34.64 \$	34.98 \$	36.03 \$	36.39 \$
		2 ans à 3 ans	35.42 \$	35.77 \$	36.85 \$	37.22 \$
		3 ans à 4 ans	36.19 \$	36.55 \$	37.65 \$	38.03 \$
		4 ans et plus	36.99 \$	37.36 \$	38.48 \$	38.87 \$
41.5	Technicien en géomatique Technicien à l'émission des permis Technicien à la rémunération	0 à 1 an	31.98 \$	32.30 \$	33.27 \$	33.60 \$
		1 an à 2 ans	35.16 \$	35.51 \$	36.58 \$	36.94 \$
		2 ans à 3 ans	35.98 \$	36.34 \$	37.43 \$	37.80 \$
		3 ans à 4 ans	36.80 \$	37.17 \$	38.28 \$	38.67 \$
		4 ans et plus	37.62 \$	38.00 \$	39.14 \$	39.53 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2023-2024) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2023	2023	2024	2024
			Date signature 3.00%	1 ^{er} octobre 1.00%	1 ^{er} janvier 3.00%	1 ^{er} octobre 1.00%
42	Technicien en génie civil	0 à 1 an	32.83 \$	33.16 \$	34.15 \$	34.49 \$
		1 an à 2 ans	36.09 \$	36.45 \$	37.55 \$	37.92 \$
		2 ans à 3 ans	36.94 \$	37.31 \$	38.43 \$	38.81 \$
		3 ans à 4 ans	37.77 \$	38.15 \$	39.30 \$	39.69 \$
		4 ans et plus	38.62 \$	39.01 \$	40.18 \$	40.58 \$
43	Technicien sénior à l'émission des permis Technicien en urbanisme Technicien en réseau informatique	0 à 1 an	33.24 \$	33.57 \$	34.58 \$	34.93 \$
		1 an à 2 ans	36.57 \$	36.93 \$	38.04 \$	38.42 \$
		2 ans à 3 ans	37.41 \$	37.79 \$	38.92 \$	39.31 \$
		3 ans à 4 ans	38.25 \$	38.63 \$	39.79 \$	40.19 \$
		4 ans et plus	39.11 \$	39.50 \$	40.68 \$	41.09 \$
44	Agent d'approvisionnement	0 à 1 an	33.35 \$	33.69 \$	34.70 \$	35.04 \$
		1 an à 2 ans	36.68 \$	37.05 \$	38.16 \$	38.54 \$
		2 ans à 3 ans	37.54 \$	37.91 \$	39.05 \$	39.44 \$
		3 ans à 4 ans	38.38 \$	38.77 \$	39.93 \$	40.33 \$
		4 ans et plus	39.23 \$	39.62 \$	40.81 \$	41.02 \$
45	Technicien spécialiste en technologies de l'information	0 à 1 an	33.20 \$	33.53 \$	34.54 \$	34.88 \$
		1 an à 2 ans	36.88 \$	37.25 \$	38.37 \$	38.75 \$
		2 ans à 3 ans	37.76 \$	38.14 \$	39.28 \$	39.67 \$
		3 ans à 4 ans	38.63 \$	39.02 \$	40.19 \$	40.59 \$
		4 ans et plus	39.50 \$	39.90 \$	41.09 \$	41.30 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2025-2026)

Classe	Fonction	Échelon	2025	2025	2026	2026
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre	1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			3.00%	1.00%	3.00%	1.00%
1	Auxiliaire de bureau	0 à 1 an	21.30 \$	21.51 \$	22.15 \$	22.38 \$
		1 an et plus	23.64 \$	23.88 \$	24.59 \$	24.84 \$
2	Commis-réceptionniste	0 à 1 ans	21.93 \$	22.15 \$	22.81 \$	23.04 \$
		1 an et plus	24.36 \$	24.60 \$	25.34 \$	25.59 \$
3	Préposé au contrôle du stationnement public	0 à 1 an	22.27 \$	22.49 \$	23.16 \$	23.40 \$
		1 an à 2 ans	24.49 \$	24.74 \$	25.48 \$	25.73 \$
		2 ans à 3 ans	25.06 \$	25.31 \$	26.07 \$	26.33 \$
		3 ans à 4 ans	25.62 \$	25.88 \$	26.66 \$	26.92 \$
4	Auxiliaire à la comptabilité	0 à 1 an	22.51 \$	22.73 \$	23.42 \$	23.65 \$
		1 an à 2 ans	24.76 \$	25.01 \$	25.76 \$	26.02 \$
		2 ans à 3 ans	25.33 \$	25.58 \$	26.35 \$	26.61 \$
		3 ans à 4 ans	25.91 \$	26.16 \$	26.95 \$	27.22 \$
5	Releveur de compteur	0 à 1 an	23.47 \$	23.70 \$	24.41 \$	24.66 \$
		1 an à 2 ans	25.82 \$	26.08 \$	26.87 \$	27.13 \$
		2 ans à 3 ans	26.43 \$	26.70 \$	27.50 \$	27.77 \$
		3 ans à 4 ans	27.02 \$	27.29 \$	28.11 \$	28.39 \$
6	Commis-caissier	0 à 1 an	23.95 \$	24.19 \$	24.92 \$	25.17 \$
		1 an à 2 ans	26.34 \$	26.60 \$	27.40 \$	27.67 \$
		2 ans à 3 ans	26.94 \$	27.21 \$	28.03 \$	28.31 \$
		3 ans à 4 ans	27.56 \$	27.84 \$	28.67 \$	28.96 \$
7	Agent de secrétariat 1 (sports et loisirs) Caissière	0 à 1 an	24.45 \$	24.69 \$	25.44 \$	25.69 \$
		1 an à 2 ans	26.90 \$	27.17 \$	27.99 \$	28.27 \$
		2 ans à 3 ans	27.52 \$	27.80 \$	28.63 \$	28.92 \$
		3 ans à 4 ans	28.13 \$	28.41 \$	29.26 \$	29.56 \$
8	Agent à la gestion des matières résiduelles Agent à l'administration (infractions) Agent à l'administration 1 (comptes fournisseurs)	0 à 1 an	25.00 \$	25.25 \$	26.01 \$	26.27 \$
		1 an à 2 ans	27.50 \$	27.77 \$	28.60 \$	28.89 \$
		2 ans à 3 ans	28.13 \$	28.41 \$	29.26 \$	29.56 \$
		3 ans à 4 ans	28.76 \$	29.05 \$	29.92 \$	30.22 \$
9	Agent à l'administration 1 et réceptionniste (travaux publics) Agent de secrétariat 2 (permis)	0 à 1 an	25.53 \$	25.78 \$	26.56 \$	26.82 \$
		1 an à 2 ans	28.09 \$	28.37 \$	29.22 \$	29.51 \$
		2 ans à 3 ans	28.74 \$	29.02 \$	29.89 \$	30.19 \$
		3 ans à 4 ans	29.38 \$	29.68 \$	30.57 \$	30.87 \$
10	Agent à l'aménagement du territoire 1 (non spécialisé) Commis aux archives	0 à 1 an	25.74 \$	26.00 \$	26.78 \$	27.05 \$
		1 an à 2 ans	28.32 \$	28.60 \$	29.46 \$	29.75 \$
		2 ans à 3 ans	28.98 \$	29.27 \$	30.15 \$	30.45 \$
		3 ans à 4 ans	29.64 \$	29.94 \$	30.83 \$	31.14 \$
11		0 à 1 an	25.81 \$	26.07 \$	26.85 \$	27.12 \$
		1 an à 2 ans	28.40 \$	28.68 \$	29.54 \$	29.84 \$
		2 ans à 3 ans	29.06 \$	29.35 \$	30.23 \$	30.53 \$
		3 ans à 4 ans	29.72 \$	30.02 \$	30.92 \$	31.23 \$
		4 ans et plus	30.37 \$	30.67 \$	31.59 \$	31.91 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2025-2026) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2025	2025	2026	2026
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre	1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			3.00%	1.00%	3.00%	1.00%
12	Agent de secrétariat 1 (travaux publics et services techniques) Agent de secrétariat 2 (direction générale) Commis aux encaissements	0 à 1 an	26.57 \$	26.83 \$	27.64 \$	27.91 \$
		1 an à 2 ans	29.22 \$	29.51 \$	30.40 \$	30.70 \$
		2 ans à 3 ans	29.91 \$	30.21 \$	31.11 \$	31.43 \$
		3 ans à 4 ans	30.58 \$	30.89 \$	31.82 \$	32.13 \$
		4 ans et plus	31.24 \$	31.56 \$	32.50 \$	32.83 \$
13		0 à 1 an	26.62 \$	26.89 \$	27.69 \$	27.97 \$
		1 an à 2 ans	29.29 \$	29.58 \$	30.47 \$	30.77 \$
		2 ans à 3 ans	29.96 \$	30.26 \$	31.17 \$	31.48 \$
		3 ans à 4 ans	30.65 \$	30.96 \$	31.89 \$	32.20 \$
		4 ans et plus	31.32 \$	31.64 \$	32.59 \$	32.91 \$
14	Agent à l'administration 2 (parcs et équipements) Agent téléphoniste-réceptionniste Agent de secrétariat 2 (aménagement du territoire) Agent de bureau (quartiers) Commis aux données foncières	0 à 1 an	26.88 \$	27.15 \$	27.96 \$	28.24 \$
		1 an à 2 ans	29.57 \$	29.87 \$	30.76 \$	31.07 \$
		2 ans à 3 ans	30.25 \$	30.55 \$	31.46 \$	31.78 \$
		3 ans à 4 ans	30.92 \$	31.23 \$	32.17 \$	32.49 \$
		4 ans et plus	31.62 \$	31.94 \$	32.90 \$	33.22 \$
15	Agent à l'administration (foresterie)	0 à 1 an	27.24 \$	27.51 \$	28.34 \$	28.62 \$
		1 an à 2 ans	29.96 \$	30.26 \$	31.17 \$	31.48 \$
		2 ans à 3 ans	30.66 \$	30.97 \$	31.90 \$	32.22 \$
		3 ans à 4 ans	31.35 \$	31.66 \$	32.61 \$	32.94 \$
		4 ans et plus	32.11 \$	32.43 \$	33.40 \$	33.73 \$
16	Agent de secrétariat 2 (sécurité incendie) Agent à l'administration (gestion des matières résiduelles)	0 à 1 an	27.35 \$	27.62 \$	28.45 \$	28.73 \$
		1 an à 2 ans	30.08 \$	30.38 \$	31.30 \$	31.61 \$
		2 ans à 3 ans	30.79 \$	31.09 \$	32.03 \$	32.35 \$
		3 ans à 4 ans	31.47 \$	31.79 \$	32.74 \$	33.07 \$
		4 ans et plus	32.19 \$	32.51 \$	33.48 \$	33.82 \$
17		0 à 1 an	27.48 \$	27.76 \$	28.59 \$	28.88 \$
		1 an à 2 ans	30.25 \$	30.55 \$	31.46 \$	31.78 \$
		2 ans à 3 ans	30.93 \$	31.24 \$	32.18 \$	32.50 \$
		3 ans à 4 ans	31.63 \$	31.95 \$	32.91 \$	33.24 \$
		4 ans et plus	32.34 \$	32.66 \$	33.64 \$	33.97 \$
18	Agent de secrétariat 2 (greffe et contentieux) Technicien de bureau 3 (travaux publics et services techniques)	0 à 1 an	27.66 \$	27.93 \$	28.77 \$	29.06 \$
		1 an à 2 ans	30.41 \$	30.71 \$	31.63 \$	31.95 \$
		2 ans à 3 ans	31.12 \$	31.43 \$	32.38 \$	32.70 \$
		3 ans à 4 ans	31.84 \$	32.15 \$	33.12 \$	33.45 \$
		4 ans et plus	32.54 \$	32.86 \$	33.85 \$	34.19 \$
19	Agent à l'administration 2 (comptes fournisseurs) Agent de secrétariat 2 (trésorerie et services administratifs) Secrétaire administrative (travaux publics et services techniques)	0 à 1 an	27.90 \$	28.18 \$	29.03 \$	29.32 \$
		1 an à 2 ans	30.70 \$	31.01 \$	31.94 \$	32.26 \$
		2 ans à 3 ans	31.42 \$	31.73 \$	32.68 \$	33.01 \$
		3 ans à 4 ans	32.12 \$	32.44 \$	33.41 \$	33.75 \$
		4 ans et plus	32.83 \$	33.16 \$	34.16 \$	34.50 \$
20	Préposé à la réglementation et vigie de quartier	0 à 1 an	28.10 \$	28.38 \$	29.24 \$	29.53 \$
		1 an à 2 ans	30.73 \$	31.04 \$	31.97 \$	32.29 \$
		2 ans à 3 ans	31.53 \$	31.84 \$	32.80 \$	33.12 \$
		3 ans à 4 ans	32.29 \$	32.62 \$	33.60 \$	33.93 \$
		4 ans et plus	33.06 \$	33.39 \$	34.40 \$	34.74 \$
21	Agent à l'administration 3 (recouvrement) Commis aux cimetières Secrétaire administrative (aménagement du territoire et projets dév.)	0 à 1 an	28.14 \$	28.42 \$	29.28 \$	29.57 \$
		1 an à 2 ans	30.97 \$	31.28 \$	32.22 \$	32.54 \$
		2 ans à 3 ans	31.69 \$	32.00 \$	32.97 \$	33.29 \$
		3 ans à 4 ans	32.42 \$	32.74 \$	33.72 \$	34.06 \$
		4 ans et plus	33.10 \$	33.43 \$	34.44 \$	34.78 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2025-2026) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2025	2025	2026	2026
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre	1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			3.00%	1.00%	3.00%	1.00%
22	Secrétaire administrative (sécurité publique)	0 à 1 an	28.51 \$	28.79 \$	29.66 \$	29.95 \$
		1 an à 2 ans	31.35 \$	31.66 \$	32.61 \$	32.94 \$
		2 ans à 3 ans	32.08 \$	32.40 \$	33.37 \$	33.71 \$
		3 ans à 4 ans	32.81 \$	33.13 \$	34.13 \$	34.47 \$
		4 ans et plus	33.52 \$	33.86 \$	34.87 \$	35.22 \$
23	Technicien en documentation	0 à 1 an	28.67 \$	28.96 \$	29.82 \$	30.12 \$
		1 an à 2 ans	31.54 \$	31.86 \$	32.81 \$	33.14 \$
		2 ans à 3 ans	32.28 \$	32.60 \$	33.58 \$	33.92 \$
		3 ans à 4 ans	33.01 \$	33.34 \$	34.34 \$	34.68 \$
		4 ans et plus	33.74 \$	34.07 \$	35.10 \$	35.45 \$
24	Secrétaire administrative (greffe et contentieux) Technicien de bureau 1	0 à 1 an	28.75 \$	29.04 \$	29.91 \$	30.21 \$
		1 an à 2 ans	31.63 \$	31.95 \$	32.91 \$	33.24 \$
		2 ans à 3 ans	32.38 \$	32.70 \$	33.68 \$	34.02 \$
		3 ans à 4 ans	33.10 \$	33.43 \$	34.44 \$	34.78 \$
		4 ans et plus	33.83 \$	34.17 \$	35.19 \$	35.55 \$
25	Conseiller technique et agent à l'administration Secrétaire administrative (sécurité publique)* *Entente en lien avec le Pôle régional Agent à l'administration 3 (taxes foncières et mutation) Technicien de bureau 2 (taxe d'eau) Agent à la vie active, culturelle et communautaire	0 à 1 an	28.90 \$	29.19 \$	30.06 \$	30.36 \$
		1 an à 2 ans	31.80 \$	32.11 \$	33.08 \$	33.41 \$
		2 ans à 3 ans	32.54 \$	32.86 \$	33.85 \$	34.19 \$
		3 ans à 4 ans	33.28 \$	33.61 \$	34.62 \$	34.97 \$
		4 ans et plus	34.01 \$	34.35 \$	35.38 \$	35.73 \$
26	Agent aux communications (culture) Technicien de bureau (infractions) Inspecteur à la réglementation (gravières/sablières) Secrétaire administrative (développement et relations avec le milieu) Technicien de bureau 3 (sports et loisirs) Technicien juridique Technicien à la gestion foncière du territoire	0 à 1 an	29.48 \$	29.77 \$	30.67 \$	30.97 \$
		1 an à 2 ans	32.43 \$	32.75 \$	33.74 \$	34.07 \$
		2 ans à 3 ans	33.18 \$	33.52 \$	34.52 \$	34.87 \$
		3 ans à 4 ans	33.94 \$	34.28 \$	35.31 \$	35.66 \$
		4 ans et plus	34.68 \$	35.03 \$	36.08 \$	36.44 \$
27	Secrétaire administrative (parcs et équipements) Technicien de bureau 3 (culture) Inspecteur à la réglementation municipale et hygiène du milieu	0 à 1 an	29.60 \$	29.89 \$	30.79 \$	31.10 \$
		1 an à 2 ans	32.56 \$	32.89 \$	33.88 \$	34.22 \$
		2 ans à 3 ans	33.32 \$	33.65 \$	34.66 \$	35.01 \$
		3 ans à 4 ans	34.07 \$	34.41 \$	35.45 \$	35.80 \$
		4 ans et plus	34.83 \$	35.18 \$	36.23 \$	36.59 \$
28	Agent analyse et saisie de données	0 à 1 an	29.76 \$	30.06 \$	30.96 \$	31.27 \$
		1 an à 2 ans	32.74 \$	33.07 \$	34.06 \$	34.40 \$
		2 ans à 3 ans	33.49 \$	33.83 \$	34.84 \$	35.19 \$
		3 ans à 4 ans	34.25 \$	34.59 \$	35.63 \$	35.99 \$
		4 ans et plus	35.02 \$	35.37 \$	36.43 \$	36.79 \$
29	Secrétaire administrative (ressources humaines)	0 à 1 an	29.95 \$	30.25 \$	31.16 \$	31.47 \$
		1 an à 2 ans	32.94 \$	33.27 \$	34.27 \$	34.61 \$
		2 ans à 3 ans	33.71 \$	34.05 \$	35.07 \$	35.42 \$
		3 ans à 4 ans	34.48 \$	34.82 \$	35.87 \$	36.23 \$
		4 ans et plus	35.23 \$	35.59 \$	36.65 \$	37.02 \$
30	Technicien en inspection immobilière Secrétaire administrative (aménagement du territoire et urbanisme) Secrétaire administrative (évaluation et taxation)	0 à 1 an	30.06 \$	30.36 \$	31.27 \$	31.58 \$
		1 an à 2 ans	33.06 \$	33.39 \$	34.40 \$	34.74 \$
		2 ans à 3 ans	33.83 \$	34.17 \$	35.19 \$	35.55 \$
		3 ans à 4 ans	34.60 \$	34.95 \$	35.99 \$	36.35 \$
		4 ans et plus	35.35 \$	35.71 \$	36.78 \$	37.15 \$
31	Technicien à la comptabilité 1 (trésorerie) Secrétaire administrative (foresterie) Technicien à la comptabilité (travaux publics et services techniques)	0 à 1 an	30.07 \$	30.37 \$	31.28 \$	31.60 \$
		1 an à 2 ans	33.08 \$	33.41 \$	34.41 \$	34.75 \$
		2 ans à 3 ans	33.84 \$	34.18 \$	35.21 \$	35.56 \$
		3 ans à 4 ans	34.61 \$	34.96 \$	36.01 \$	36.37 \$
		4 ans et plus	35.37 \$	35.72 \$	36.79 \$	37.16 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2025-2026) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2025	2025	2026	2026
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre	1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			3.00%	1.00%	3.00%	1.00%
32	Adjoint administratif (travaux publics et services techniques) Infographiste et intégrateur Web	0 à 1 an	31.59 \$	31.91 \$	32.87 \$	33.20 \$
		1 an à 2 ans	34.63 \$	34.97 \$	36.02 \$	36.38 \$
		2 ans à 3 ans	35.37 \$	35.72 \$	36.79 \$	37.16 \$
		3 ans à 4 ans	36.16 \$	36.52 \$	37.62 \$	38.00 \$
		4 ans et plus	36.90 \$	37.27 \$	38.39 \$	38.78 \$
33	Technicien en inspection immobilière (bâtiments non résidentiels)	0 à 1 an	30.73 \$	31.04 \$	31.97 \$	32.29 \$
		1 an à 2 ans	33.82 \$	34.16 \$	35.18 \$	35.53 \$
		2 ans à 3 ans	34.60 \$	34.95 \$	35.99 \$	36.35 \$
		3 ans à 4 ans	35.38 \$	35.74 \$	36.81 \$	37.18 \$
		4 ans et plus	36.18 \$	36.54 \$	37.63 \$	38.01 \$
34	Technicien de bureau 3 (parcs et équipements) Secrétaire administrative principale (ressources humaines)	0 à 1 an	30.95 \$	31.26 \$	32.19 \$	32.52 \$
		1 an à 2 ans	34.05 \$	34.39 \$	35.42 \$	35.77 \$
		2 ans à 3 ans	34.83 \$	35.18 \$	36.23 \$	36.59 \$
		3 ans à 4 ans	35.62 \$	35.98 \$	37.06 \$	37.43 \$
		4 ans et plus	36.42 \$	36.78 \$	37.89 \$	38.27 \$
35	Technicien à la comptabilité 3 (générale)	0 à 1 an	31.38 \$	31.69 \$	32.64 \$	32.97 \$
		1 an à 2 ans	34.52 \$	34.86 \$	35.91 \$	36.27 \$
		2 ans à 3 ans	35.33 \$	35.68 \$	36.75 \$	37.12 \$
		3 ans à 4 ans	36.12 \$	36.48 \$	37.58 \$	37.95 \$
		4 ans et plus	36.93 \$	37.30 \$	38.42 \$	38.80 \$
36	Inspecteur sénior à la réglementation et hygiène du milieu Technicien en soutien informatique Technicien en bâtiment	0 à 1 an	31.77 \$	32.09 \$	33.05 \$	33.38 \$
		1 an à 2 ans	34.94 \$	35.29 \$	36.34 \$	36.71 \$
		2 ans à 3 ans	35.76 \$	36.12 \$	37.20 \$	37.57 \$
		3 ans à 4 ans	36.57 \$	36.93 \$	38.04 \$	38.42 \$
		4 ans et plus	37.38 \$	37.75 \$	38.88 \$	39.27 \$
37		0 à 1 an	32.03 \$	32.35 \$	33.32 \$	33.65 \$
		1 an à 2 ans	35.23 \$	35.59 \$	36.65 \$	37.02 \$
		2 ans à 3 ans	36.06 \$	36.42 \$	37.51 \$	37.88 \$
		3 ans à 4 ans	36.86 \$	37.23 \$	38.35 \$	38.73 \$
		4 ans et plus	37.69 \$	38.06 \$	39.20 \$	39.60 \$
38		0 à 1 an	32.21 \$	32.54 \$	33.51 \$	33.85 \$
		1 an à 2 ans	35.44 \$	35.79 \$	36.86 \$	37.23 \$
		2 ans à 3 ans	36.24 \$	36.61 \$	37.70 \$	38.08 \$
		3 ans à 4 ans	37.07 \$	37.44 \$	38.56 \$	38.95 \$
		4 ans et plus	37.90 \$	38.28 \$	39.43 \$	39.82 \$
39	Technicien aux programmes gouvernementaux Technicien forestier Technicien à la comptabilité 3 (gestion financière et fiscale) Technicien à la comptabilité 3 (Immobilisations)	0 à 1 an	32.71 \$	33.04 \$	34.03 \$	34.37 \$
		1 an à 2 ans	35.97 \$	36.33 \$	37.42 \$	37.80 \$
		2 ans à 3 ans	36.81 \$	37.18 \$	38.29 \$	38.68 \$
		3 ans à 4 ans	37.63 \$	38.01 \$	39.15 \$	39.54 \$
		4 ans et plus	38.48 \$	38.87 \$	40.03 \$	40.43 \$
40		0 à 1 an	32.98 \$	33.31 \$	34.31 \$	34.65 \$
		1 an à 2 ans	36.30 \$	36.66 \$	37.76 \$	38.14 \$
		2 ans à 3 ans	37.13 \$	37.50 \$	38.63 \$	39.02 \$
		3 ans à 4 ans	37.96 \$	38.34 \$	39.49 \$	39.88 \$
		4 ans et plus	38.80 \$	39.19 \$	40.37 \$	40.77 \$
41	Dessinateur Technicien à la comptabilité 4	0 à 1 an	34.15 \$	34.50 \$	35.53 \$	35.89 \$
		1 an à 2 ans	37.48 \$	37.86 \$	38.99 \$	39.38 \$
		2 ans à 3 ans	38.33 \$	38.72 \$	39.88 \$	40.28 \$
		3 ans à 4 ans	39.17 \$	39.56 \$	40.75 \$	41.15 \$
		4 ans et plus	40.03 \$	40.43 \$	41.64 \$	42.06 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2025-2026) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2025	2025	2026	2026
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre	1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			3.00%	1.00%	3.00%	1.00%
41.5	Technicien en géomatique	0 à 1 an	34.61 \$	34.96 \$	36.00 \$	36.36 \$
	Technicien à l'émission des permis	1 an à 2 ans	38.05 \$	38.43 \$	39.58 \$	39.98 \$
	Technicien à la rémunération	2 ans à 3 ans	38.94 \$	39.33 \$	40.51 \$	40.91 \$
		3 ans à 4 ans	39.83 \$	40.22 \$	41.43 \$	41.85 \$
		4 ans et plus	40.71 \$	41.12 \$	42.35 \$	42.78 \$
42	Technicien en génie civil	0 à 1 an	35.53 \$	35.88 \$	36.96 \$	37.33 \$
		1 an à 2 ans	39.06 \$	39.45 \$	40.64 \$	41.04 \$
		2 ans à 3 ans	39.98 \$	40.38 \$	41.59 \$	42.00 \$
		3 ans à 4 ans	40.88 \$	41.29 \$	42.53 \$	42.95 \$
		4 ans et plus	41.80 \$	42.21 \$	43.48 \$	43.92 \$
43	Technicien sénior à l'émission des permis	0 à 1 an	35.97 \$	36.33 \$	37.42 \$	37.80 \$
	Technicien en urbanisme	1 an à 2 ans	39.57 \$	39.97 \$	41.17 \$	41.58 \$
	Technicien en réseau informatique	2 ans à 3 ans	40.49 \$	40.89 \$	42.12 \$	42.54 \$
		3 ans à 4 ans	41.39 \$	41.81 \$	43.06 \$	43.49 \$
		4 ans et plus	42.32 \$	42.75 \$	44.03 \$	44.47 \$
44	Agent d'approvisionnement	0 à 1 an	36.10 \$	36.46 \$	37.55 \$	37.93 \$
		1 an à 2 ans	39.69 \$	40.09 \$	41.29 \$	41.71 \$
		2 ans à 3 ans	40.62 \$	41.03 \$	42.26 \$	42.68 \$
		3 ans à 4 ans	41.54 \$	41.96 \$	43.22 \$	43.65 \$
		4 ans et plus	42.25 \$	42.67 \$	43.95 \$	44.39 \$
45	Technicien spécialiste en technologies de l'information	0 à 1 an	35.93 \$	36.29 \$	37.38 \$	37.75 \$
		1 an à 2 ans	39.91 \$	40.31 \$	41.52 \$	41.94 \$
		2 ans à 3 ans	40.86 \$	41.27 \$	42.51 \$	42.94 \$
		3 ans à 4 ans	41.81 \$	42.22 \$	43.49 \$	43.93 \$
		4 ans et plus	42.54 \$	42.96 \$	44.25 \$	44.69 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2027)

Classe	Fonction	Échelon	2027	2027
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			2.50%	1.50%
1	Auxiliaire de bureau	0 à 1 an	22.94 \$	23.28 \$
		1 an et plus	25.46 \$	25.84 \$
2	Commis-réceptionniste	0 à 1 ans	23.62 \$	23.97 \$
		1 an et plus	26.23 \$	26.62 \$
3	Préposé au contrôle du stationnement public	0 à 1 an	23.98 \$	24.34 \$
		1 an à 2 ans	26.38 \$	26.77 \$
		2 ans à 3 ans	26.99 \$	27.39 \$
		3 ans à 4 ans	27.59 \$	28.01 \$
		4 ans et plus	28.19 \$	28.61 \$
4	Auxiliaire à la comptabilité	0 à 1 an	24.24 \$	24.61 \$
		1 an à 2 ans	26.67 \$	27.07 \$
		2 ans à 3 ans	27.28 \$	27.68 \$
		3 ans à 4 ans	27.90 \$	28.32 \$
		4 ans et plus	28.52 \$	28.95 \$
5	Releveur de compteur	0 à 1 an	25.27 \$	25.65 \$
		1 an à 2 ans	27.81 \$	28.23 \$
		2 ans à 3 ans	28.47 \$	28.89 \$
		3 ans à 4 ans	29.10 \$	29.54 \$
		4 ans et plus	29.73 \$	30.17 \$
6	Commis-caissier	0 à 1 an	25.79 \$	26.18 \$
		1 an à 2 ans	28.36 \$	28.79 \$
		2 ans à 3 ans	29.02 \$	29.45 \$
		3 ans à 4 ans	29.69 \$	30.13 \$
		4 ans et plus	30.34 \$	30.79 \$
7	Agent de secrétariat 1 (sports et loisirs) Caissière	0 à 1 an	26.33 \$	26.73 \$
		1 an à 2 ans	28.97 \$	29.41 \$
		2 ans à 3 ans	29.64 \$	30.09 \$
		3 ans à 4 ans	30.29 \$	30.75 \$
		4 ans et plus	30.98 \$	31.44 \$
8	Agent à la gestion des matières résiduelles Agent à l'administration (infractions) Agent à l'administration 1 (comptes fournisseurs)	0 à 1 an	26.93 \$	27.33 \$
		1 an à 2 ans	29.61 \$	30.06 \$
		2 ans à 3 ans	30.29 \$	30.75 \$
		3 ans à 4 ans	30.98 \$	31.44 \$
		4 ans et plus	31.67 \$	32.15 \$
9	Agent à l'administration 1 et réceptionniste (travaux publics) Agent de secrétariat 2 (permis)	0 à 1 an	27.49 \$	27.91 \$
		1 an à 2 ans	30.25 \$	30.71 \$
		2 ans à 3 ans	30.95 \$	31.41 \$
		3 ans à 4 ans	31.64 \$	32.12 \$
		4 ans et plus	32.34 \$	32.83 \$
10	Agent à l'aménagement du territoire 1 (non spécialisé) Commis aux archives	0 à 1 an	27.73 \$	28.14 \$
		1 an à 2 ans	30.50 \$	30.96 \$
		2 ans à 3 ans	31.21 \$	31.68 \$
		3 ans à 4 ans	31.92 \$	32.40 \$
		4 ans et plus	32.62 \$	33.11 \$
11		0 à 1 an	27.80 \$	28.22 \$
		1 an à 2 ans	30.59 \$	31.04 \$
		2 ans à 3 ans	31.30 \$	31.77 \$
		3 ans à 4 ans	32.01 \$	32.49 \$
		4 ans et plus	32.70 \$	33.20 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2027) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2027	2027
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			2.50%	1.50%
12	Agent de secrétariat 1 (travaux publics et services techniques) Agent de secrétariat 2 (direction générale) Commis aux encaissements	0 à 1 an	28.61 \$	29.04 \$
		1 an à 2 ans	31.47 \$	31.94 \$
		2 ans à 3 ans	32.21 \$	32.69 \$
		3 ans à 4 ans	32.94 \$	33.43 \$
		4 ans et plus	33.65 \$	34.15 \$
13		0 à 1 an	28.67 \$	29.10 \$
		1 an à 2 ans	31.54 \$	32.02 \$
		2 ans à 3 ans	32.27 \$	32.75 \$
		3 ans à 4 ans	33.01 \$	33.50 \$
		4 ans et plus	33.74 \$	34.24 \$
14	Agent à l'administration 2 (parcs et équipements) Agent téléphoniste-réceptionniste Agent de secrétariat 2 (aménagement du territoire) Agent de bureau (quartiers) Commis aux données foncières	0 à 1 an	28.94 \$	29.38 \$
		1 an à 2 ans	31.85 \$	32.33 \$
		2 ans à 3 ans	32.57 \$	33.06 \$
		3 ans à 4 ans	33.30 \$	33.80 \$
		4 ans et plus	34.05 \$	34.57 \$
15	Agent à l'administration (foresterie)	0 à 1 an	29.34 \$	29.78 \$
		1 an à 2 ans	32.27 \$	32.75 \$
		2 ans à 3 ans	33.02 \$	33.52 \$
		3 ans à 4 ans	33.76 \$	34.27 \$
		4 ans et plus	34.58 \$	35.10 \$
16	Agent de secrétariat 2 (sécurité incendie) Agent à l'administration (gestion des matières résiduelles)	0 à 1 an	29.45 \$	29.89 \$
		1 an à 2 ans	32.40 \$	32.89 \$
		2 ans à 3 ans	33.15 \$	33.65 \$
		3 ans à 4 ans	33.89 \$	34.40 \$
		4 ans et plus	34.66 \$	35.18 \$
17		0 à 1 an	29.60 \$	30.04 \$
		1 an à 2 ans	32.57 \$	33.06 \$
		2 ans à 3 ans	33.31 \$	33.81 \$
		3 ans à 4 ans	34.07 \$	34.58 \$
		4 ans et plus	34.82 \$	35.35 \$
18	Agent de secrétariat 2 (greffe et contentieux) Technicien de bureau 3 (travaux publics et services techniques)	0 à 1 an	29.79 \$	30.23 \$
		1 an à 2 ans	32.75 \$	33.24 \$
		2 ans à 3 ans	33.52 \$	34.02 \$
		3 ans à 4 ans	34.29 \$	34.80 \$
		4 ans et plus	35.04 \$	35.57 \$
19	Agent à l'administration 2 (comptes fournisseurs) Agent de secrétariat 2 (trésorerie et services administratifs) Secrétaire administrative (travaux publics et services techniques)	0 à 1 an	30.05 \$	30.50 \$
		1 an à 2 ans	33.07 \$	33.56 \$
		2 ans à 3 ans	33.84 \$	34.34 \$
		3 ans à 4 ans	34.59 \$	35.11 \$
		4 ans et plus	35.36 \$	35.89 \$
20	Préposé à la réglementation et vigie de quartier	0 à 1 an	30.27 \$	30.72 \$
		1 an à 2 ans	33.10 \$	33.59 \$
		2 ans à 3 ans	33.95 \$	34.46 \$
		3 ans à 4 ans	34.78 \$	35.30 \$
		4 ans et plus	35.61 \$	36.14 \$
21	Agent à l'administration 3 (recouvrement) Commis aux cimetières Secrétaire administrative (aménagement du territoire et projets dév.)	0 à 1 an	30.31 \$	30.76 \$
		1 an à 2 ans	33.36 \$	33.86 \$
		2 ans à 3 ans	34.13 \$	34.64 \$
		3 ans à 4 ans	34.91 \$	35.43 \$
		4 ans et plus	35.65 \$	36.19 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2027) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2027	2027
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			2.50%	1.50%
22	Secrétaire administrative (sécurité publique)	0 à 1 an	30.70 \$	31.16 \$
		1 an à 2 ans	33.76 \$	34.27 \$
		2 ans à 3 ans	34.55 \$	35.07 \$
		3 ans à 4 ans	35.33 \$	35.86 \$
		4 ans et plus	36.10 \$	36.64 \$
23	Technicien en documentation	0 à 1 an	30.88 \$	31.34 \$
		1 an à 2 ans	33.97 \$	34.48 \$
		2 ans à 3 ans	34.77 \$	35.29 \$
		3 ans à 4 ans	35.55 \$	36.08 \$
		4 ans et plus	36.33 \$	36.88 \$
24	Secrétaire administrative (greffe et contentieux) Technicien de bureau 1	0 à 1 an	30.96 \$	31.43 \$
		1 an à 2 ans	34.07 \$	34.58 \$
		2 ans à 3 ans	34.87 \$	35.39 \$
		3 ans à 4 ans	35.65 \$	36.19 \$
		4 ans et plus	36.44 \$	36.98 \$
25	Conseiller technique et agent à l'administration Secrétaire administrative (sécurité publique)* *Entente en lien avec le Pôle régional Agent à l'administration 3 (taxes foncières et mutation) Technicien de bureau 2 (taxe d'eau) Agent à la vie active, culturelle et communautaire	0 à 1 an	31.12 \$	31.59 \$
		1 an à 2 ans	34.24 \$	34.76 \$
		2 ans à 3 ans	35.04 \$	35.57 \$
		3 ans à 4 ans	35.84 \$	36.38 \$
		4 ans et plus	36.62 \$	37.17 \$
26	Agent aux communications (culture) Technicien de bureau (infractions) Inspecteur à la réglementation (gravières/sablières) Secrétaire administrative (développement et relations avec le milieu) Technicien de bureau 3 (sports et loisirs) Technicien juridique Technicien à la gestion foncière du territoire	0 à 1 an	31.75 \$	32.22 \$
		1 an à 2 ans	34.93 \$	35.45 \$
		2 ans à 3 ans	35.74 \$	36.27 \$
		3 ans à 4 ans	36.55 \$	37.10 \$
		4 ans et plus	37.35 \$	37.91 \$
27	Secrétaire administrative (parcs et équipements) Technicien de bureau 3 (culture) Inspecteur à la réglementation municipale et hygiène du milieu	0 à 1 an	31.88 \$	32.36 \$
		1 an à 2 ans	35.07 \$	35.60 \$
		2 ans à 3 ans	35.88 \$	36.42 \$
		3 ans à 4 ans	36.70 \$	37.25 \$
		4 ans et plus	37.51 \$	38.07 \$
28	Agent analyse et saisie de données	0 à 1 an	32.05 \$	32.53 \$
		1 an à 2 ans	35.26 \$	35.79 \$
		2 ans à 3 ans	36.07 \$	36.61 \$
		3 ans à 4 ans	36.89 \$	37.44 \$
		4 ans et plus	37.71 \$	38.28 \$
29	Secrétaire administrative (ressources humaines)	0 à 1 an	32.25 \$	32.74 \$
		1 an à 2 ans	35.48 \$	36.01 \$
		2 ans à 3 ans	36.30 \$	36.85 \$
		3 ans à 4 ans	37.13 \$	37.69 \$
		4 ans et plus	37.94 \$	38.51 \$
30	Technicien en inspection immobilière Secrétaire administrative (aménagement du territoire et urbanisme) Secrétaire administrative (évaluation et taxation)	0 à 1 an	32.37 \$	32.86 \$
		1 an à 2 ans	35.61 \$	36.14 \$
		2 ans à 3 ans	36.44 \$	36.98 \$
		3 ans à 4 ans	37.26 \$	37.82 \$
		4 ans et plus	38.08 \$	38.65 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2027) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2027	2027
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			2.50%	1.50%
31	Technicien à la comptabilité 1 (trésorerie) Secrétaire administrative (foresterie) Technicien à la comptabilité (travaux publics et services techniques)	0 à 1 an	32.39 \$	32.87 \$
		1 an à 2 ans	35.62 \$	36.16 \$
		2 ans à 3 ans	36.45 \$	37.00 \$
		3 ans à 4 ans	37.28 \$	37.84 \$
		4 ans et plus	38.09 \$	38.66 \$
32	Adjoint administratif (travaux publics et services techniques) Infographiste et intégrateur Web	0 à 1 an	34.03 \$	34.54 \$
		1 an à 2 ans	37.29 \$	37.85 \$
		2 ans à 3 ans	38.09 \$	38.66 \$
		3 ans à 4 ans	38.95 \$	39.53 \$
		4 ans et plus	39.74 \$	40.34 \$
33	Technicien en inspection immobilière (bâtiments non résidentiels)	0 à 1 an	33.10 \$	33.59 \$
		1 an à 2 ans	36.42 \$	36.97 \$
		2 ans à 3 ans	37.26 \$	37.82 \$
		3 ans à 4 ans	38.10 \$	38.68 \$
		4 ans et plus	38.96 \$	39.55 \$
34	Technicien de bureau 3 (parcs et équipements) Secrétaire administrative principale (ressources humaines)	0 à 1 an	33.33 \$	33.83 \$
		1 an à 2 ans	36.67 \$	37.22 \$
		2 ans à 3 ans	37.51 \$	38.07 \$
		3 ans à 4 ans	38.37 \$	38.94 \$
		4 ans et plus	39.22 \$	39.81 \$
35	Technicien à la comptabilité 3 (générale)	0 à 1 an	33.79 \$	34.30 \$
		1 an à 2 ans	37.18 \$	37.73 \$
		2 ans à 3 ans	38.05 \$	38.62 \$
		3 ans à 4 ans	38.90 \$	39.49 \$
		4 ans et plus	39.77 \$	40.37 \$
36	Inspecteur sénior à la réglementation et hygiène du milieu Technicien en soutien informatique Technicien en bâtiment	0 à 1 an	34.21 \$	34.73 \$
		1 an à 2 ans	37.63 \$	38.19 \$
		2 ans à 3 ans	38.51 \$	39.09 \$
		3 ans à 4 ans	39.38 \$	39.97 \$
		4 ans et plus	40.25 \$	40.86 \$
37		0 à 1 an	34.49 \$	35.01 \$
		1 an à 2 ans	37.94 \$	38.51 \$
		2 ans à 3 ans	38.83 \$	39.41 \$
		3 ans à 4 ans	39.70 \$	40.30 \$
		4 ans et plus	40.59 \$	41.20 \$
38		0 à 1 an	34.69 \$	35.21 \$
		1 an à 2 ans	38.16 \$	38.74 \$
		2 ans à 3 ans	39.03 \$	39.62 \$
		3 ans à 4 ans	39.92 \$	40.52 \$
		4 ans et plus	40.82 \$	41.43 \$
39	Technicien aux programmes gouvernementaux Technicien forestier Technicien à la comptabilité 3 (gestion financière et fiscale) Technicien à la comptabilité 3 (Immobilisations)	0 à 1 an	35.23 \$	35.76 \$
		1 an à 2 ans	38.74 \$	39.32 \$
		2 ans à 3 ans	39.64 \$	40.24 \$
		3 ans à 4 ans	40.53 \$	41.14 \$
		4 ans et plus	41.44 \$	42.06 \$
40		0 à 1 an	35.52 \$	36.05 \$
		1 an à 2 ans	39.09 \$	39.68 \$
		2 ans à 3 ans	39.99 \$	40.59 \$
		3 ans à 4 ans	40.88 \$	41.49 \$
		4 ans et plus	41.79 \$	42.42 \$

ANNEXE D – ÉCHELLE DE SALAIRE APRÈS LA SIGNATURE (2027) (suite)

Classe	Fonction	Échelon	2027	2027
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
			2.50%	1.50%
41	Dessinateur Technicien à la comptabilité 4	0 à 1 an	36.78 \$	37.34 \$
		1 an à 2 ans	40.37 \$	40.97 \$
		2 ans à 3 ans	41.28 \$	41.90 \$
		3 ans à 4 ans	42.18 \$	42.82 \$
		4 ans et plus	43.11 \$	43.76 \$
41.5	Technicien en géomatique Technicien à l'émission des permis Technicien à la rémunération	0 à 1 an	37.27 \$	37.83 \$
		1 an à 2 ans	40.98 \$	41.59 \$
		2 ans à 3 ans	41.94 \$	42.56 \$
		3 ans à 4 ans	42.89 \$	43.53 \$
		4 ans et plus	43.85 \$	44.50 \$
42	Technicien en génie civil	0 à 1 an	38.26 \$	38.84 \$
		1 an à 2 ans	42.07 \$	42.70 \$
		2 ans à 3 ans	43.05 \$	43.70 \$
		3 ans à 4 ans	44.03 \$	44.69 \$
		4 ans et plus	45.01 \$	45.69 \$
43	Technicien sénior à l'émission des permis Technicien en urbanisme Technicien en réseau informatique	0 à 1 an	38.74 \$	39.32 \$
		1 an à 2 ans	42.62 \$	43.26 \$
		2 ans à 3 ans	43.61 \$	44.26 \$
		3 ans à 4 ans	44.58 \$	45.25 \$
		4 ans et plus	45.58 \$	46.26 \$
44	Agent d'approvisionnement	0 à 1 an	38.87 \$	39.46 \$
		1 an à 2 ans	42.75 \$	43.39 \$
		2 ans à 3 ans	43.75 \$	44.41 \$
		3 ans à 4 ans	44.74 \$	45.41 \$
		4 ans et plus	45.50 \$	46.18 \$
45	Technicien spécialiste en technologies de l'information	0 à 1 an	38.70 \$	39.28 \$
		1 an à 2 ans	42.98 \$	43.63 \$
		2 ans à 3 ans	44.01 \$	44.67 \$
		3 ans à 4 ans	45.02 \$	45.70 \$
		4 ans et plus	45.81 \$	46.50 \$

ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX AVANT LA SIGNATURE (2022)

Classe	Fonction	Échelons		2022	2022
				1 ^{er} janvier	1 ^{er} mai
				3.50%	Salaire minimum (14.25 \$) + 4.00%
	Entrainement, réunions, inscriptions et autres			14.53 \$	14.82 \$
1	Surveillant et assistant moniteur (Croix de bronze) <u>Responsabilités :</u> Assistant/surveillant de baignades (en présence d'un Sauveteur national) Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage, et Spécialisé <u>Certifications :</u> Croix de bronze Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	16.04 \$	N/A
		2	401 - 800 h	16.36 \$	
		3	801 et plus	16.74 \$	
	Assistant de cours (Croix de bronze)	1	0 - 400 h	16.42 \$	N/A
		2	401 - 800 h	16.82 \$	
		3	801 et plus	17.19 \$	
	Assistant de cours (Sauveteur national)	1	0 - 400 h	16.92 \$	N/A
		2	401 - 800 h	17.32 \$	
		3	801 - 1200 h	17.69 \$	
		4	1201 et plus	18.07 \$	
2	Surveillant et assistant moniteur (Sauveteur national) <u>Responsabilités :</u> Surveillant/sauveteur de baignades Surveillant/sauveteur plage Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage et Spécialisé <u>Certifications :</u> Sauveteur national, option Piscine Sauveteur national, option Plage Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	17.85 \$	N/A
		2	401 - 800 h	18.23 \$	
		3	801 - 1200 h	18.51 \$	
		4	1201 - 1600 h	18.88 \$	
		5	1601 h et plus		
3	Moniteur à charge <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours natation Préscolaire, Junior et Adulte) <u>Certifications :</u> Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	20.50 \$	N/A
		2	401 - 800 h	20.97 \$	
		3	801 - 1200 h	21.42 \$	
		4	1201 - 1600 h	21.97 \$	
		5	1601 h et plus	23.88 \$	
4	Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Certifications :</u> Moniteur spécialisé Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	20.98 \$	N/A
		2	401 - 800 h	21.42 \$	
		3	801 - 1200 h	22.19 \$	
		4	1201 - 1600 h	22.76 \$	
		5	1601 h et plus	24.12 \$	

ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX APRÈS LA SIGNATURE (2023)

Classe	Fonction	Échelons		À compter de la signature			1er octobre 2023		
				Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts
				3.00%	10%		1.00%	10%	
1	Surveillant et assistant moniteur (Croix de bronze) <u>Responsabilités :</u> Assistant/surveillant de baignades (en présence d'un Sauveteur national) Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage, et Spécialisé <u>Certifications :</u> Croix de bronze Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	16.52 \$	1.65 \$	18.18 \$	16.69 \$	1.67 \$	18.36 \$
		2	401 - 800 h	16.85 \$	1.69 \$	18.54 \$	17.02 \$	1.70 \$	18.73 \$
		3	801 et plus	17.24 \$	1.72 \$	18.96 \$	17.41 \$	1.74 \$	19.15 \$
2	Surveillant et assistant moniteur (Sauveteur national) <u>Responsabilités :</u> Surveillant/sauveteur de baignades Surveillant/sauveteur plage Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage et Spécialisé <u>Certifications :</u> Sauveteur national, option Piscine Sauveteur national, option Plage Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	18.39 \$	1.84 \$	20.23 \$	18.57 \$	1.86 \$	20.43 \$
		2	401 - 800 h	18.77 \$	1.88 \$	20.65 \$	18.96 \$	1.90 \$	20.86 \$
		3	801 - 1200 h	19.06 \$	1.91 \$	20.97 \$	19.25 \$	1.93 \$	21.18 \$
		4	1201 - 1600 h	19.44 \$	1.94 \$	21.39 \$	19.64 \$	1.96 \$	21.60 \$
		5	1601 h et plus	20.00 \$	2.00 \$	22.00 \$	20.20 \$	2.02 \$	22.22 \$
3	Moniteur à charge <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours natation Préscolaire, Junior et Adulte) <u>Certifications :</u> Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	21.12 \$	2.11 \$	23.23 \$	21.33 \$	2.13 \$	23.46 \$
		2	401 - 800 h	21.60 \$	2.16 \$	23.76 \$	21.81 \$	2.18 \$	24.00 \$
		3	801 - 1200 h	22.07 \$	2.21 \$	24.27 \$	22.29 \$	2.23 \$	24.52 \$
		4	1201 - 1600 h	22.63 \$	2.26 \$	24.90 \$	22.86 \$	2.29 \$	25.14 \$
		5	1601 h et plus	24.59 \$	2.46 \$	27.05 \$	24.84 \$	2.48 \$	27.32 \$
4	Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Certifications :</u> Moniteur spécialisé Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	22.62 \$	2.26 \$	24.88 \$	22.85 \$	2.28 \$	25.13 \$
		2	401 - 800 h	23.07 \$	2.31 \$	25.38 \$	23.30 \$	2.33 \$	25.63 \$
		3	801 - 1200 h	23.86 \$	2.39 \$	26.25 \$	24.10 \$	2.41 \$	26.51 \$
		4	1201 - 1600 h	24.44 \$	2.44 \$	26.88 \$	24.68 \$	2.47 \$	27.15 \$
		5	1601 h et plus	26.30 \$	2.63 \$	28.93 \$	26.56 \$	2.66 \$	29.22 \$

ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX APRÈS LA SIGNATURE (2024)

Classe	Fonction	Échelons		1er janvier 2024			1er octobre 2024		
				Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts
				3.00%	10%		1.00%	10%	
1	Surveillant et assistant moniteur (Croix de bronze) <u>Responsabilités :</u> Assistant/surveillant de baignades (en présence d'un Sauveteur national) Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage, et Spécialisé <u>Certifications :</u> Croix de bronze Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	17.19 \$	1.72 \$	18.91 \$	17.36 \$	1.74 \$	19.10 \$
		2	401 - 800 h	17.53 \$	1.75 \$	19.29 \$	17.71 \$	1.77 \$	19.48 \$
		3	801 et plus	17.93 \$	1.79 \$	19.73 \$	18.11 \$	1.81 \$	19.92 \$
2	Surveillant et assistant moniteur (Sauveteur national) <u>Responsabilités :</u> Surveillant/sauveteur de baignades Surveillant/sauveteur plage Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage et Spécialisé <u>Certifications :</u> Sauveteur national, option Piscine Sauveteur national, option Plage Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	19.13 \$	1.91 \$	21.04 \$	19.32 \$	1.93 \$	21.25 \$
		2	401 - 800 h	19.53 \$	1.95 \$	21.48 \$	19.72 \$	1.97 \$	21.70 \$
		3	801 - 1200 h	19.83 \$	1.98 \$	21.81 \$	20.03 \$	2.00 \$	22.03 \$
		4	1201 - 1600 h	20.23 \$	2.02 \$	22.25 \$	20.43 \$	2.04 \$	22.47 \$
		5	1601 et plus	20.81 \$	2.08 \$	22.89 \$	21.01 \$	2.10 \$	23.12 \$
3	Moniteur à charge <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours natation Pré-scolaire, Junior et Adulte) <u>Certifications :</u> Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	21.97 \$	2.20 \$	24.17 \$	22.19 \$	2.22 \$	24.41 \$
		2	401 - 800 h	22.47 \$	2.25 \$	24.72 \$	22.69 \$	2.27 \$	24.96 \$
		3	801 - 1200 h	22.96 \$	2.30 \$	25.25 \$	23.19 \$	2.32 \$	25.50 \$
		4	1201 - 1600 h	23.54 \$	2.35 \$	25.90 \$	23.78 \$	2.38 \$	26.16 \$
		5	1601 et plus	25.58 \$	2.56 \$	28.14 \$	25.84 \$	2.58 \$	28.42 \$
4	Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Certifications :</u> Moniteur spécialisé Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	23.53 \$	2.35 \$	25.88 \$	23.77 \$	2.38 \$	26.14 \$
		2	401 - 800 h	24.00 \$	2.40 \$	26.40 \$	24.24 \$	2.42 \$	26.66 \$
		3	801 - 1200 h	24.82 \$	2.48 \$	27.30 \$	25.07 \$	2.51 \$	27.58 \$
		4	1201 - 1600 h	25.42 \$	2.54 \$	27.97 \$	25.68 \$	2.57 \$	28.25 \$
		5	1601 et plus	27.36 \$	2.74 \$	30.10 \$	27.63 \$	2.76 \$	30.40 \$

ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX APRÈS LA SIGNATURE (2025)

Classe	Fonction	Échelons		1er janvier 2025			1er octobre 2025		
				Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts
				3.00%	10%		1.00%	10%	
1	Surveillant et assistant moniteur (Croix de bronze) <u>Responsabilités :</u> Assistant/surveillant de baignades libres (en présence d'un Sauveteur national) Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage, et Spécialisé <u>Certifications :</u> Croix de bronze Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	17.88 \$	1.79 \$	19.67 \$	18.06 \$	1.81 \$	19.87 \$
		2	401 - 800 h	18.24 \$	1.82 \$	20.06 \$	18.42 \$	1.84 \$	20.26 \$
		3	801 et plus	18.66 \$	1.87 \$	20.52 \$	18.84 \$	1.88 \$	20.73 \$
2	Surveillant et assistant moniteur (Sauveteur national) <u>Responsabilités :</u> Surveillant/sauveteur de baignades libres Surveillant/sauveteur plage Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage et Spécialisé <u>Certifications :</u> Sauveteur national, option Piscine Sauveteur national, option Plage Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	19.90 \$	1.99 \$	21.89 \$	20.10 \$	2.01 \$	22.11 \$
		2	401 - 800 h	20.32 \$	2.03 \$	22.35 \$	20.52 \$	2.05 \$	22.57 \$
		3	801 - 1200 h	20.63 \$	2.06 \$	22.69 \$	20.83 \$	2.08 \$	22.92 \$
		4	1201 - 1600 h	21.04 \$	2.10 \$	23.15 \$	21.25 \$	2.13 \$	23.38 \$
		5	1601 h et plus	21.64 \$	2.16 \$	23.81 \$	21.86 \$	2.19 \$	24.05 \$
3	Moniteur à charge <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours natation Préscolaire, Junior et Adulte) <u>Certifications :</u> Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	22.85 \$	2.29 \$	25.14 \$	23.08 \$	2.31 \$	25.39 \$
		2	401 - 800 h	23.37 \$	2.34 \$	25.71 \$	23.61 \$	2.36 \$	25.97 \$
		3	801 - 1200 h	23.88 \$	2.39 \$	26.27 \$	24.12 \$	2.41 \$	26.53 \$
		4	1201 - 1600 h	24.49 \$	2.45 \$	26.94 \$	24.74 \$	2.47 \$	27.21 \$
		5	1601 h et plus	26.62 \$	2.66 \$	29.28 \$	26.88 \$	2.69 \$	29.57 \$
4	Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Certifications :</u> Moniteur spécialisé Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	24.48 \$	2.45 \$	26.93 \$	24.72 \$	2.47 \$	27.20 \$
		2	401 - 800 h	24.97 \$	2.50 \$	27.46 \$	25.22 \$	2.52 \$	27.74 \$
		3	801 - 1200 h	25.82 \$	2.58 \$	28.40 \$	26.08 \$	2.61 \$	28.69 \$
		4	1201 - 1600 h	26.45 \$	2.64 \$	29.09 \$	26.71 \$	2.67 \$	29.39 \$
		5	1601 h et plus	28.46 \$	2.85 \$	31.31 \$	28.75 \$	2.87 \$	31.62 \$

ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX APRÈS LA SIGNATURE (2026)

Classe	Fonction	Échelons		1er janvier 2026			1er octobre 2026		
				Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts
				3.00%	10%		1.00%	10%	
1	Surveillant et assistant moniteur (Croix de bronze) <u>Responsabilités :</u> Assistant/surveillant de baignades (en présence d'un Sauveteur national) Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage, et Spécialisé <u>Certifications :</u> Croix de bronze Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	18.60 \$	1.86 \$	20.46 \$	18.79 \$	1.88 \$	20.67 \$
		2	401 - 800 h	18.98 \$	1.90 \$	20.87 \$	19.16 \$	1.92 \$	21.08 \$
		3	801 et plus	19.41 \$	1.94 \$	21.35 \$	19.60 \$	1.96 \$	21.56 \$
2	Surveillant et assistant moniteur (Sauveteur national) <u>Responsabilités :</u> Surveillant/sauveteur de baignades Surveillant/sauveteur plage Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage et Spécialisé <u>Certifications :</u> Sauveteur national, option Piscine Sauveteur national, option Plage Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	20.70 \$	2.07 \$	22.77 \$	20.91 \$	2.09 \$	23.00 \$
		2	401 - 800 h	21.14 \$	2.11 \$	23.25 \$	21.35 \$	2.13 \$	23.48 \$
		3	801 - 1200 h	21.46 \$	2.15 \$	23.61 \$	21.67 \$	2.17 \$	23.84 \$
		4	1201 - 1600 h	21.89 \$	2.19 \$	24.08 \$	22.11 \$	2.21 \$	24.32 \$
		5	1601 h et plus	22.52 \$	2.25 \$	24.77 \$	22.74 \$	2.27 \$	25.02 \$
3	Moniteur à charge <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours natation Préscolaire, Junior et Adulte) <u>Certifications :</u> Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	23.78 \$	2.38 \$	26.15 \$	24.01 \$	2.40 \$	26.42 \$
		2	401 - 800 h	24.32 \$	2.43 \$	26.75 \$	24.56 \$	2.46 \$	27.02 \$
		3	801 - 1200 h	24.84 \$	2.48 \$	27.33 \$	25.09 \$	2.51 \$	27.60 \$
		4	1201 - 1600 h	25.48 \$	2.55 \$	28.03 \$	25.74 \$	2.57 \$	28.31 \$
		5	1601 h et plus	27.69 \$	2.77 \$	30.46 \$	27.97 \$	2.80 \$	30.76 \$
4	Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Certifications :</u> Moniteur spécialisé Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	25.47 \$	2.55 \$	28.01 \$	25.72 \$	2.57 \$	28.29 \$
		2	401 - 800 h	25.97 \$	2.60 \$	28.57 \$	26.23 \$	2.62 \$	28.86 \$
		3	801 - 1200 h	26.86 \$	2.69 \$	29.55 \$	27.13 \$	2.71 \$	29.84 \$
		4	1201 - 1600 h	27.52 \$	2.75 \$	30.27 \$	27.79 \$	2.78 \$	30.57 \$
		5	1601 h et plus	29.61 \$	2.96 \$	32.57 \$	29.91 \$	2.99 \$	32.90 \$

ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX APRÈS LA SIGNATURE (2027)

Classe	Fonction	Échelons		1er janvier 2027			1er octobre 2027		
				Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts
				2.50%	10%		1.50%	10%	
1	Surveillant et assistant moniteur (Croix de bronze) <u>Responsabilités :</u> Assistant/surveillant de baignades libres (en présence d'un Sauveteur national) Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage, et Spécialisé <u>Certifications :</u> Croix de bronze Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	19.26 \$	1.93 \$	21.18 \$	19.55 \$	1.95 \$	21.50 \$
		2	401 - 800 h	19.64 \$	1.96 \$	21.61 \$	19.94 \$	1.99 \$	21.93 \$
		3	801 et plus	20.09 \$	2.01 \$	22.10 \$	20.39 \$	2.04 \$	22.43 \$
2	Surveillant et assistant moniteur (Sauveteur national) <u>Responsabilités :</u> Surveillant/sauveteur de baignades libres Surveillant/sauveteur plage Assistant de cours : Croix-Rouge, Société de sauvetage et Spécialisé <u>Certifications :</u> Sauveteur national, option Piscine Sauveteur national, option Plage Moniteur Sécurité aquatique Moniteur spécialisé	1	0 - 400 h	21.43 \$	2.14 \$	23.58 \$	21.75 \$	2.18 \$	23.93 \$
		2	401 - 800 h	21.88 \$	2.19 \$	24.07 \$	22.21 \$	2.22 \$	24.43 \$
		3	801 - 1200 h	22.22 \$	2.22 \$	24.44 \$	22.55 \$	2.25 \$	24.80 \$
		4	1201 - 1600 h	22.66 \$	2.27 \$	24.93 \$	23.00 \$	2.30 \$	25.30 \$
		5	1601 h et plus	23.31 \$	2.33 \$	25.64 \$	23.66 \$	2.37 \$	26.03 \$
3	Moniteur à charge <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours natation Préscolaire, Junior et Adulte) <u>Certifications :</u> Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	24.61 \$	2.46 \$	27.08 \$	24.98 \$	2.50 \$	27.48 \$
		2	401 - 800 h	25.17 \$	2.52 \$	27.69 \$	25.55 \$	2.56 \$	28.11 \$
		3	801 - 1200 h	25.72 \$	2.57 \$	28.29 \$	26.11 \$	2.61 \$	28.72 \$
		4	1201 - 1600 h	26.38 \$	2.64 \$	29.02 \$	26.77 \$	2.68 \$	29.45 \$
		5	1601 h et plus	28.66 \$	2.87 \$	31.53 \$	29.09 \$	2.91 \$	32.00 \$
4	Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Responsabilités :</u> Moniteur à charge (cours spécialisés) <u>Certifications :</u> Moniteur spécialisé Moniteur Sécurité aquatique Sauveteur national	1	0 - 400 h	26.36 \$	2.64 \$	29.00 \$	26.76 \$	2.68 \$	29.44 \$
		2	401 - 800 h	26.89 \$	2.69 \$	29.58 \$	27.29 \$	2.73 \$	30.02 \$
		3	801 - 1200 h	27.81 \$	2.78 \$	30.59 \$	28.23 \$	2.82 \$	31.05 \$
		4	1201 - 1600 h	28.49 \$	2.85 \$	31.33 \$	28.91 \$	2.89 \$	31.80 \$
		5	1601 h et plus	30.65 \$	3.07 \$	33.72 \$	31.11 \$	3.11 \$	34.22 \$

ANNEXE E – ÉCHELLE DE SALAIRE AQUATIQUE ET PLATEAUX

c	Fonction	Échelons	2022 1 ^{er} mai		2023 1 ^{er} mai		2024 1 ^{er} mai	
			% de plus que salaire minimum	% de plus que salaire minimum	Indemnité	Total gains bruts	% de plus que salaire minimum	Indem.
			14.25 \$	15.25 \$	10.00%			10.00%
1	Surveillant de plateau		4.00%	4.00%			4.00%	
		1	0 - 400 h	14.82 \$	15.86 \$	1.59 \$	17.45 \$	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%
		2	401 - 800 h	14.95 \$	16.00 \$	1.60 \$	17.60 \$	
		3	801 - 1200 h	15.13 \$	16.19 \$	1.62 \$	17.81 \$	
		4	1201 et plus	15.30 \$	16.37 \$	1.64 \$	18.01 \$	
2	Surveillant sénior de plateau		13.56%	13.56%			13.56%	
		1	0 - 400 h	16.18 \$	17.32 \$	1.73 \$	19.05 \$	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%
		2	401 - 800 h	16.91 \$	18.10 \$	1.81 \$	19.91 \$	
		3	801 - 1200 h	18.30 \$	19.59 \$	1.96 \$	21.55 \$	
		4	1201 - 1600 h	19.73 \$	21.11 \$	2.11 \$	23.22 \$	
5	1601 h et plus	21.13 \$	22.62 \$	2.26 \$	24.88 \$			
3	Surveillant sénior de plateau et entretien ménager		28.15%	28.15%			28.15%	
		1	0 - 400 h	18.26 \$	19.54 \$	1.95 \$	21.50 \$	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%
		2	401 - 800 h	19.09 \$	20.43 \$	2.04 \$	22.48 \$	
		3	801 - 1200 h	20.68 \$	22.13 \$	2.21 \$	24.35 \$	
		4	1201 - 1600 h	22.27 \$	23.83 \$	2.38 \$	26.22 \$	
5	1601 h et plus	23.84 \$	25.51 \$	2.55 \$	28.06 \$			

c	Fonction	Échelons	2025 1 ^{er} mai			2026 1 ^{er} mai			2027 1 ^{er} mai		
			% de plus que salaire minimum	Indem.	Total gains bruts	% de plus que salaire minimum	Indem.	Total gains bruts	% de plus que salaire minimum	Indem.	Total gains bruts
				10.00%			10.00%			10.00%	
1	Surveillant de plateau		4.00%			4.00%		4.00%			
		1	0 - 400 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%			
		2	401 - 800 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%			
		3	801 - 1200 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%			
		4	1201 et plus	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 4%			
2	Surveillant sénior de plateau		13.56%			13.56%		13.56%			
		1	0 - 400 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%			
		2	401 - 800 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%			
		3	801 - 1200 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%			
		4	1201 - 1600 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%			
5	1601 h et plus	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 13.56%					
3	Surveillant sénior de plateau et entretien ménager		28.15%			28.15%		28.15%			
		1	0 - 400 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%			
		2	401 - 800 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%			
		3	801 - 1200 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%			
		4	1201 - 1600 h	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%			
5	1601 h et plus	Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%		Salaire déterminé en fonction du salaire minimum + 28.15%					

ANNEXE F – BANQUE DE BALANCEMENT D’HORAIRE

PREMIER EXEMPLE

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL
Semaine régulière hiver						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Heures réellement travaillées	7	7	7	7	7	35
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+2,5
Semaine régulière été						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Heures réellement travaillées	7,5	7,5	7,5	7,5	0	30
Balancement horaire	+1	+1	+1	+1	-6,5	-2,5
Semaine régulière hiver						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Vacances				7	7	14
Heures réellement travaillées	7	7	7			21
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+2,5
Semaine régulière été						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Vacances				7,5		7,5
Heures réellement travaillées	7,5	7,5	7,5			22,5
Balancement horaire	+1	+1	+1	+1	-6,5	-2,5
Jour férié						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Jour férié	7,5					7,5
Heures réellement travaillées		7,5	7,5	7,5		22,5
Balancement horaire	+1	+1	+1	+1	-6,5	-2,5
Jour férié						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Jour férié	7					7
Heures réellement travaillées		7	7	7	7	28
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+2,5

ANNEXE F – BANQUE DE BALANCEMENT D’HORAIRE

DEUXIÈME EXEMPLE

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL
Semaine régulière hiver						
Heures payées	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	37,5
Heures réellement travaillées	8	8	8	8	8	40
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+2,5
Semaine régulière été						
Heures payées	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	37,5
Heures réellement travaillées	8	8	8	8	0	32
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	-7,5	-5,5
Semaine régulière hiver						
Heures payées	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	37,5
Vacances				8	8	16
Heures réellement travaillées	8	8	8			24
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+2,5
Semaine régulière été						
Heures payées	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	37,5
Vacances				8		8
Heures réellement travaillées	8	8	8			24
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	-7,5	-5,5
Jour férié						
Heures payées	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	37,5
Jour férié	8					8
Heures réellement travaillées		8	8	8		24
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	-7,5	-5,5
Jour férié						
Heures payées	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	37,5
Jour férié	8					8
Heures réellement travaillées		8	8	8	8	32
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+2,5

ANNEXE G – AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné(e), _____ par les présentes, autorise la Ville de Rouyn-Noranda à prélever sur mon salaire mensuel le montant de la cotisation fixée par l'assemblée générale de mon syndicat et à remettre intégralement chaque mois ce montant au secrétaire-trésorier de _____, lequel syndicat est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations de convention collective de travail avec la Ville.

Cette retenue commence avec le mois de _____.

Je conviens par les présentes de ne pas tenir la Ville responsable de tout changement et de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.

La présente autorisation ne pourra être révoquée ou annulée qu'entre le 90^e jour et le 60^e jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

ET J'AI SIGNE A ROUYN-NORANDA,

ce ____^e jour du mois de _____ 20____.

Témoin

Signature du salarié

Date d'entrée en fonction

Adresse

Téléphone

Courriel

ANNEXE H – DÉDUCTION À LA SOURCE DES ÉPARGNES POUR LE FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. La Ville convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés (es) qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).
2. La Ville convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé (e) qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé(e), pour la durée qu'il a fixé ou jusqu'à avis contraire.
3. Un employé(e) peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.
4. La Ville s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque employé(e), et le montant prélevé pour chacun(e).

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À ROUYN-NORANDA, CE _____^e JOUR DU MOIS DE _____ 20_____.

Ville de Rouyn-Noranda

SCFP, section locale 4483

ANNEXE I – LISTE DES SALARIÉS ADMISSIBLES AU RAPPEL AU 1^{ER} JANVIER 2023

Nom du salarié	Principale fonction occupée	Ancienneté de rappe/heure	Ancienneté occupationnelle/heure	Dernière embauche
3140	Agent à l'administration (Matières résiduelles)	2015 675 2016 1608 2017 1535 2018 862 2019 460 2020 1405 2021 1421 2022 1321 <u>9286</u>	<u>Ag. adm. (mat. résiduelles)</u> 675 1608 1535 862 460 1405 1421 1321 <u>9286</u>	27-07-2015
3328	Agent à l'administration 1 (Travaux publics et services techniques)	2017 1113 2018 1508 2019 1578 2020 1393 2021 1409 2022 1133 <u>8134</u>	<u>Agent à l'adm. 1</u> 1113 1508 1578 1393 1409 1133 <u>8134</u>	10-04-2017
2067	Agent de bureau (quartiers)	2017 98 2018 1478 2019 1379 2020 1149 2021 1361 2022 1329 <u>6793</u>	<u>Ag. bureau</u> 98 1478 1379 1149 1361 1329 <u>6793</u>	04-12-2017
3773	Préposé au contrôle du stationnement	2020 550 2021 668 2022 641 <u>1859</u>	<u>Prép. contrôle stationnement</u> 550 668 640.5 <u>1859</u>	2021-05-03
43	Commis aux encaissements	2020 254 2021 392 2022 592 <u>1238</u>	<u>Commis aux encaissements</u> 254 392 592 <u>1238</u>	2019-05-12

ANNEXE J – PAIEMENT DE LA PAIE DE VACANCES SUR CHAQUE PAIE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE ROUYN-NORANDA

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP), SECTION
LOCALE 4483**

Objet : Paiement de la paie de vacances sur chaque paie

Les parties conviennent que :

Le salarié réserviste admissible aux rappels, sauf le salarié admissible aux rappels qui travaille moins d'heures que la semaine régulière de travail, embauché pour une période de moins de 12 mois recevra sa paie de vacances sur sa paie régulière.

Le salarié réserviste qui ne désire pas se prévaloir de ce droit devra compléter le formulaire prévu à cette fin au moment de son embauche ou à la signature de la présente entente selon celui qui surviendra le premier.

ANNEXE K – ENTENTE

MODALITÉ DE RÉCUPÉRATION DE 6 % DE LA MASSE SALARIALE DANS LE CADRE DE LA RÉFORME TRUDEL

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE ROUYN-NORANDA

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP), SECTION LOCALE 4483

Objet : Modalité de récupération de 6 % de la masse salariale dans le cadre de la réforme Trudel

Conformément à la demande du gouvernement du Québec de récupérer 6 % de la masse salariale, les parties s'entendent pour que les économies décrites dans cette entente soient récurrentes d'année en année.

Nonobstant toute disposition contraire inscrite dans la convention collective, les dispositions de cette entente ont préséance.

Ristourne de l'assurance-emploi

Les salariés cols blancs cèdent à la Ville la ristourne de l'assurance-emploi.

**Récupération de ± 1 523 \$
(±0,11 %)**

ANNEXE L – CONGÉS ADDITIONNELS

Les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2010 peuvent, à leur choix, se prévaloir des congés additionnels. Un salarié peut choisir une déduction de congés additionnels équivalant à deux (2) ou cinq (5) jours de travail.

Le salarié régulier dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté en date du 1^{er} janvier 2022 (annexe N) a le droit de se prévaloir des congés additionnels pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2027.

Pour des raisons reliées aux opérations, l'employeur se réserve le droit, pour un poste, de ne pas permettre au salarié de se prévaloir des congés additionnels.

La prise des congés additionnels peut s'effectuer en heures et les modalités de prise de congé doivent s'effectuer conformément aux normes établies pour les congés flottants.

Les congés additionnels doivent être utilisés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de la déduction.

Un salarié éligible qui désire modifier son choix de congés additionnels pour l'année suivante doit aviser son supérieur et la Direction des ressources humaines par écrit avant le 1^{er} septembre de l'année en cours.

Un formulaire est disponible à la Direction des ressources humaines.

Les dispositions sur les congés additionnels s'appliquent aux salariés réguliers et aux salariés réservistes qui ont travaillé au moins douze (12) mois consécutifs sans mise à pied.

En cas de départ de l'employé en cours d'année, un calcul sera effectué pour déterminer les soldes dus, soit par l'employeur, soit par l'employé.

ANNEXE M – LISTE DES SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2010 AYANT DROIT AUX CONGÉS ADDITIONNELS

Nom, Prénom	Date d'embauche
	1992-08-20
	1996-04-15
	1999-02-22
	1999-03-15
	1999-10-04
	2000-05-29
	2000-08-10
	2001-04-02
	2002-06-03
	2004-05-19
	2004-05-31
	2004-11-23
	2006-01-30
	2006-01-30
	2006-10-13
	2007-11-01
	2007-11-23
	2008-04-07
	2008-04-07
	2008-06-09
	2008-07-03

**ANNEXE N – LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS AYANT DROIT
AUX CONGÉS ADDITIONNELS**

NOM	DATE D'ANCIENNETÉ
	2010-04-29
	2010-06-14
	2010-06-21
	2011-02-22
	2012-01-09
	2012-02-13
	2012-03-19
	2012-03-20
	2012-07-16
	2013-01-21
	2013-03-18
	2014-04-14
	2014-08-05
	2015-02-02
	2015-03-23
	2016-04-05
	2016-05-16
	2016-08-03
	2017-02-13
	2017-02-13
	2017-04-11
	2017-10-02
	2017-11-07
	2017-12-12
	2018-01-22
	2018-07-03
	2018-07-25
	2018-08-18
	2018-08-20
	2018-09-25
	2019-01-22
	2019-03-20
	2019-05-08
	2019-05-13
	2019-09-09
	2020-03-10
	2020-05-07
	2020-06-23
	2020-08-04
	2021-11-29

ANNEXE O – SALAIRE DE M. [REDACTED]

En date de la signature de la convention collective, monsieur [REDACTED] a le taux horaire maximum du releveur de compteurs de l'année 2027, soit 30,17 \$.

M. [REDACTED] reçoit un montant forfaitaire de 3 \$ l'heure à la date de la signature de la convention collective, et cela, jusqu'au 31 décembre 2027.

ANNEXE P – INTÉGRATION DE M. [REDACTED]

En date de la signature de la convention collective, la fonction de technicien spécialiste en technologies de l'information est ajoutée à la structure salariale, soit à la classe 45.

Monsieur [REDACTED] est positionné à l'échelon maximal.

Aucune rétroactivité ne sera versée pour l'année 2022, compte tenu du fait qu'il a eu une entente de progression salariale en 2022 et au 1^{er} janvier 2023, tel qu'indiqué dans l'entente d'intégration.

ANNEXE Q – RECLASSEMENTS, NOUVELLE CLASSE SALARIALE, NOMINATIONS

Les reclassements suivants seront effectifs le 1^{er} avril 2023 ou en date de la signature de la convention collective si la signature est faite après le 1^{er} avril 2023.

Le salarié est reclassé au même échelon qu'il détenait et sa progression salariale se poursuit.

- Agent à l'administration 3 (taxes foncières et mutation), classe 23 à classe 25;
- Inspecteur à la réglementation municipale et hygiène du milieu, classe 25 à classe 27;
- Technicien en soutien informatique, classe 32 à classe 36;
- Dessinateur, classe 39 à classe 41;
- Technicien à la comptabilité 4, classe 40 à classe 41;
- Technicien à l'émission des permis, classe 41 à classe 41.5;
- Technicien en géomatique, classe 36 à classe 41.5;
- Technicien à la rémunération, classe 41 à 41.5;
- Technicien en réseau informatique, classe 40 à classe 43;
- Technicien en bâtiment, classe 25 à classe 36;
- Technicien spécialiste en technologies de l'information, classe 45.

La fonction suivante est reclassée au 1^{er} avril 2023 ou en date de la signature de la convention collective si la signature est faite après le 1^{er} avril 2023 :

- Secrétaire administrative principale (ressources humaines), classe 29.

La classe salariale suivante est créée et le reclassement se fait en date de la signature de la convention collective :

- Classe n° 41.5 : taux maximum 2023 : 37,62 \$.

Les nominations suivantes à un poste régulier se font en date de la signature de la convention collective :

- Mme [REDACTED], commis-caissière (culture) : horaire de travail adapté selon les besoins, 32,5 heures par semaine;
- Mme [REDACTED], agente de bureau (quartiers) : 32,5 heures par semaine;
- Mme [REDACTED], agente aux communications (culture), horaire adapté selon les besoins : 35 heures par semaine;
- Mme [REDACTED], agente à l'administration (infractions) : 35 heures par semaine;
- Mme [REDACTED], monitrice spécialisée 1 : 38 heures par semaine;
- Mme [REDACTED], monitrice spécialisée 2 : 38 heures par semaine.