

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-7015

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-4065

EMPLOYEUR VILLE DE BÉCANCOUR 1295, AVENUE NICOLAS-PERROT BÉCANCOUR QC G9H 1A1 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1677 7080, RUE MARION, BUREAU 207 TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 7080, RUE MARION, BUREAU 207 TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4		
Date signature : 2023-05-23	Nombre de salariés visés : 89	Date début : 2023-05-23
Date dépôt : 2023-05-26		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2023-06-22
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

152

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VILLE DE BÉCANCOUR

ci-après appelée «l'Employeur»

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

section locale 1677

ci-après appelé « Syndicat »

2023 – 2027



Section locale 1677

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES	1
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	5
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 5	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	7
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	9
ARTICLE 7	ARBITRAGE DE GRIEFS.....	10
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES.....	11
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	12
ARTICLE 10	AFFECTATION TEMPORAIRE	15
ARTICLE 11	ÉVALUATION DES EMPLOIS	16
ARTICLE 12	SALAIRES.....	17
ARTICLE 13	HORAIRE DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 14	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	24
ARTICLE 15	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	26
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES	28
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX	30
ARTICLE 18	ASSURANCE COLLECTIVE.....	38
ARTICLE 19	CONGÉS DE MALADIE ET OBLIGATIONS FAMILIALES	38
ARTICLE 20	RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES.....	39
ARTICLE 21	CONDITIONS GÉNÉRALES	40
ARTICLE 22	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	41

ARTICLE 23	CONGÉS FAMILIAUX.....	42
ARTICLE 24	DURÉE DE LA CONVENTION	44
ANNEXE A	CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRE 2023-2027	46
ANNEXE B	LISTE DES EMPLOYÉS.....	49
ANNEXE C	«HORAIRE CENTRALE DE TRAITEMENT D’EAU» EXEMPLE	51
ANNEXE D	MÉTHODE DE CALCUL.....	55
ANNEXE E	COMITÉ CONJOINT D’ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	57
	LETTRE D’ENTENTE N°1.....	62
	LETTRE D’ENTENTE N°2	64
	LETTRE D’ENTENTE N°3	67
	LETTRE D’ENTENTE N°4.....	69
	LETTRE D’ENTENTE N°5	71

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

Considérant les missions respectives de Ville de Bécancour et du Syndicat canadien de la fonction publique, le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat, dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure du possible, la sécurité et le bien-être des employés de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

2.00 Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après.

2.01 EMPLOYEUR

La Corporation municipale de Ville de Bécancour.

2.02 SYNDICAT

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1677.

2.03 EMPLOYÉ

Toute personne salariée au sens du Code du travail et couverte par le certificat d'accréditation et travaillant pour l'Employeur.

2.04 EMPLOYÉ RÉGULIER

Tout employé qui a complété la période de probation prévue à la clause 9.01 des présentes :

a) Employé régulier annuel temps complet:

Tout employé dont les services sont requis sur une base annuelle et qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 13.

b) Employé régulier saisonnier:

Tout employé dont les services sont requis sur une base saisonnière normalement du 1^{er} avril au 30 novembre. Pour les employés à l'aréna, leur saison normale est du 15 août au 30 avril.

Le rappel en début de saison et la mise à pied à la fin de la saison des employés régulier saisonniers se fait par type de poste et par ancienneté selon la liste produite au 1^{er} mars de chaque année.

L'Employeur s'engage, en dehors de la saison normale, lorsqu'il a besoin d'effectifs supplémentaires ou lors de remplacement, à faire appel aux employés réguliers saisonniers par service en respectant leur ancienneté, dans la mesure qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche pour laquelle est fait le rappel. Pour la durée de son travail, cet employé reçoit le taux de salaire de la fonction pour laquelle est fait le rappel.

S'il n'y a pas d'employé disponible dans le service, l'Employeur rappelle les employés temporaires faisant partie de la banque d'employés temporaires du service et qui répondent aux exigences de la tâche, en respectant l'ancienneté basée sur le nombre d'heures accumulées dans le service.

En fin de saison, L'Employeur établit, pour chaque service concerné, la liste des employés saisonniers et temporaires du service qui sera valide pour l'année civile suivante. Cette liste est affichée au babillard des services concernés.

L'Employeur inscrit sur la liste de rappel, en premier lieu, les employés qui désirent être appelés en toute période de l'année et, en deuxième lieu, les employés qui ne désirent être appelés qu'au début de la saison normale seulement.

c) Employé régulier à temps partiel

Tout employé dont les services sont requis sur une base d'au moins dix-neuf heures et demie (19,5 h) par semaine, à longueur d'année, mais moins d'heures que l'employé régulier annuel à temps complet.

2.05 EMPLOYÉ EN PROBATION

Tout nouvel employé embauché pour remplir un poste devenu vacant de façon définitive ou nouvellement créé et qui n'a pas complété la période de probation prévue à la clause 9.01 des présentes. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à cette catégorie d'employés, sauf en ce qui a trait à la procédure de griefs et d'arbitrage en cas de congédiement.

2.06 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

- a)
 - i) Tout employé dont les services sont requis pour remplacer un employé régulier pendant la durée de son absence.
 - ii) Tout employé dont les services sont requis pour une durée de moins de cent (100) jours, ce qui équivaut à six cent cinquante (650) heures de travail pour les cols blancs et huit cents (800) heures de travail pour les cols bleus.

- b) Cet employé est couvert par la présente convention seulement en ce qui concerne les salaires, la cotisation syndicale et les congés prévus aux articles 15 et 17 lorsqu'ils arrivent durant sa période d'emploi.
- c) Pour les seules fins d'obtenir une priorité d'emploi lorsque les services d'employés temporaires seront requis par l'Employeur, les employés temporaires jouissent d'un droit de rappel en fonction des jours travaillés et sont inscrits sur une liste de rappel par service après avoir accumulé soixante (60) jours, soit quatre cent quatre-vingts (480) heures pour les cols bleus et trois cent quatre-vingt-dix (390) heures pour les cols blancs. Ils ont priorité de rappel en fonction des heures cumulées après les employés réguliers. Lorsque l'Employeur en a besoin, il fait appel à ces dits employés dans la mesure où ils répondent aux exigences normales du poste. L'Employé temporaire est retiré de la liste (perte de priorité) de rappel après son deuxième (2^e) refus de travail lors d'un rappel de l'Employeur. Cette liste est compilée le premier de chaque mois et est transmise au Syndicat.
- d) Lorsqu'un employé temporaire devient régulier, il voit son ancienneté rétroagir à sa première date d'embauche, en conformité avec la clause 9.01. Toutefois, il ne doit pas y avoir eu de bris de service de plus de douze (12) mois.

Lorsqu'un préposé aux opérations temporaire atteint l'étape 3, tel que prévu à l'Annexe A de la convention, celui-ci obtient le statut d'employé régulier saisonnier.

- e) L'utilisation de cette catégorie d'employés ne doit pas avoir pour effet d'éviter de créer ou de diminuer un ou des postes réguliers.

2.07 EMPLOYÉ ÉTUDIANT

- a) L'employé étudiant signifie et comprend la personne régulièrement inscrite à une école, un collège ou une université reconnus, embauché à titre d'employé.
- b) L'employé étudiant est embauché pour faire les tâches autres que celles prévues pour les employés définis aux clauses 2.04 et 2.06. Les seules tâches que l'employé étudiant peut effectuer, selon la clause 2.07 b) sont les suivantes :
 - ✓ Coordonnateur camps de jour et animateur (spécialiste ou sénior) camp de jour (entente numéro 9)
 - ✓ Préposé au kiosque touristique;
 - ✓ Aide-préposé parcs et espaces verts et projets environnementaux;

- ✓ Nettoyage manuel des parcs;
 - ✓ Débroussaillage;
 - ✓ Tonte du gazon;
 - ✓ Balayage de rues;
 - ✓ Campagne d'économie d'eau potable;
 - ✓ Aide technologique pour les travaux spéciaux et des travaux reliés aux mesures d'urgence.
 - ✓ Coordonnateur adjoint camp de jour
 - ✓ Accompagnateur personne handicapée
 - ✓ Préposé à la surveillance des patinoires
 - ✓ Moniteur aquatique
 - ✓ Surveillant-sauveteur
- c) Toutefois, l'embauche d'étudiants ne doit pas avoir pour effet de réduire ni d'empêcher la création de postes réguliers. L'Employeur doit faire parvenir au Syndicat au cours de la première semaine d'embauche, le nom et les informations du point a).
- d) Cet employé est couvert par la présente convention seulement en ce qui concerne la cotisation syndicale, l'horaire de travail concernant le maximum de quarante (40) heures par semaine à temps régulier, par la suite le temps supplémentaire s'applique ainsi que les vacances annuelles.
- e) Concernant les autres avantages, ce sont les conditions prévues aux normes du travail qui s'appliquent.

2.08 CONJOINT

Une personne mariée avec l'employé, ou une personne qui réside en permanence depuis plus d'un (1) an avec l'employé.

2.09 MOIS DE SERVICE

Une accumulation de cent quarante heures régulières et quatre-vingt-trois centièmes (140,83) rémunérées pour les employés cols blancs réguliers annuels, une accumulation de quatre-vingt-quatre heures régulières et cinquante centièmes (84,50) rémunérées pour les employés cols blancs réguliers à temps partiel ou une accumulation de cent soixante-treize heures régulières et trente-trois centièmes (173,33) rémunérées pour les autres employés cols bleus.

2.10 ANNÉE DE SERVICE

a) Employés réguliers annuels

Une année de service équivaut à douze (12) mois de service ou 1 690 heures régulières pour les cols blancs et 2 080 heures régulières pour les cols bleus.

b) Employés réguliers saisonniers

Une année de service équivaut à une période normale de rappel équivalent à 1 386 heures régulières située dans la plage prévue à l'article 2.04 b).

c) Employés réguliers à temps partiel

Une année de service équivaut à douze (12) mois de service ou 1 014 heures régulières pour les cols blancs.

2.11 ÉQUIPE

Une équipe est constituée de plus de deux employés incluant les étudiants.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 Sous réserve des conditions prévues aux clauses 2.06 et 2.07, la présente convention collective s'applique à tous les employés réguliers régis par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1677.
- 3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le 24 septembre 1974 et ses amendements subséquents.
- 3.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, diriger et d'administrer ses affaires de façon compatible avec les dispositions de la présente convention de travail.
- 3.04 L'employeur agit par l'entremise de son Directeur général ou de toute autre personne désignée par résolution du Conseil municipal et dont copie est transmise au Syndicat.
- 3.05 Les conseillers syndicaux et aviseurs extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

- 3.06 Après entente préalable avec le Directeur général, l'Employeur accorde l'entrée libre au conseiller syndical du SFCP pour s'occuper d'affaires syndicales.
- 3.07 Le Syndicat peut afficher tout document identifié comme lui appartenant sur des tableaux réservés à cette fin à tous les endroits de travail (hôtel de ville, aréna, centrale de traitement d'eau, atelier municipal, bibliothèque et caserne centrale).
- 3.08 Si l'une des stipulations de la présente convention devient nulle en raison de toute législation applicable, elle sera réputée non écrite sans toutefois affecter les autres clauses de la convention.
- 3.09 Tout employé a le droit de consulter son dossier personnel et ce, durant les heures de travail et d'obtenir copie des documents qui s'y trouvent. Dans ce cas, il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. Cette consultation doit être autorisée par le Directeur général ou son représentant dans les cinq (5) jours suivant la demande.
- 3.10 Au plus tard le 1^{er} mars et le 31 août de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de tous les employés, en indiquant leur nom, leur adresse domiciliaire, leur classification, leur salaire, leur date d'entrée en fonction, leur ancienneté et tous les crédits de congés prévus aux présentes.
- Cette liste est également affichée à tous les endroits de travail pendant trente (30) jours ouvrables, après sa publication et tout employé qui se croit lésé peut, pendant ce délai, demander qu'une correction soit apportée par l'Employeur. Advenant un désaccord, l'employé concerné peut soumettre son cas en vue d'obtenir le redressement conformément à la procédure des règlements de griefs.
- 3.11 Au plus tard soixante (60) jours après la signature de la convention, l'Employeur s'engage à fournir une copie de la convention collective à chaque employé. Il fournira également une version numérique et trente (30) copies au Syndicat ainsi qu'une copie à tout nouvel employé.
- 3.12 Lors de chaque embauche, l'Employeur transmet par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours, le nom du nouvel employé, la fonction qu'il occupera, son taux de salaire, son adresse, son courriel (si disponible) et son numéro de téléphone.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé qui est membre du Syndicat à la date de la signature de la convention ou qui l'est devenu par la suite, doit en demeurer membre comme condition du maintien de son emploi.
- 4.02 Tout nouvel employé doit, dès son embauche, devenir membre en règle du Syndicat.

- 4.03 L'Employeur n'est toutefois pas tenu de congédier un employé dont l'adhésion au Syndicat est refusée ou qui en est expulsé par la suite.
- 4.04 L'Employeur déduit à chaque période de paie, sur le salaire de chaque employé, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première paie de l'employé et elles doivent apparaître sur les formules de relevé d'impôt annuel.
- 4.05 L'Employeur fournit gratuitement un local au Syndicat.
- 4.06 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, copie des statuts ainsi que le nom des officiers du Syndicat.
- 4.07 Dans le cas des cotisations régulières ou spéciales, le Syndicat répond en lieu et place de l'employé à toute poursuite qui pourrait lui être intentée et déclare prendre ses faits et causes.
- 4.08 L'Employeur fait parvenir au Trésorier du Syndicat, à chaque mois, la somme ainsi retenue en plus de la liste des noms et adresses des employés et du détail des montants retenus. De plus, au début de chaque année, l'Employeur fera parvenir au Syndicat une liste comportant le nom, l'adresse et le taux de salaire des employés.
- 4.09 Advenant une erreur dans la retenue hebdomadaire de la cotisation syndicale, la Ville corrige ladite erreur dès qu'elle est avisée en effectuant la retenue nécessaire sur le salaire de l'employé concerné.

ARTICLE 5 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

Le Syndicat s'engage à transmettre à l'Employeur, dans un délai de quinze (15) jours, le nom du membre qui sera délégué à une fonction syndicale.

- 5.02 À la condition d'en avoir avisé le supérieur immédiat par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et d'avoir obtenu son autorisation écrite au préalable, des officiers ou délégués du Syndicat peuvent s'absenter avec solde de leur travail pour assister à des congrès, sessions de formation ou des colloques et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) jours par année pour l'ensemble des officiers ou délégués.

Ces jours d'absences autorisés sont cumulatifs pour la durée de la convention mais ne devront pas excéder plus de neuf (9) jours dans une même année. Ces demandes ne peuvent être refusées sans raison valable.

- 5.03 a) L'Employeur libère pour le temps requis et avec solde, trois (3) employés à la fois, pour la négociation, la conciliation, la médiation et toute autre procédure reliée à la négociation.

Ces libérations sont effectives pour une journée complète, peu importe la durée de l'événement.

- b) À la condition d'avoir avisé le supérieur immédiat par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et d'avoir obtenu son autorisation écrite au préalable, aux fins de préparer des demandes syndicales en vue des négociations pour le renouvellement de la convention collective et pour les affaires reliées à l'application de la convention, de même que pour la formation supplémentaire à l'article 5.02 pour les officiers du Syndicat, trois (3) personnes à la fois peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement, jusqu'à concurrence d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables cumulatifs par année pour l'ensemble des officiers et délégués. Si les libérations syndicales de l'article 5.02 n'ont pas été utilisées, elles pourront se transférer à 5.03 à la demande du Syndicat.

- 5.04 Pour toute activité syndicale qui n'est pas couverte par les articles 5.02 et 5.03, l'Employeur libère une personne salariée désignée, par le Syndicat à la demande de celui-ci, et lui verse son salaire habituel jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours par année pour l'ensemble des officiers ou délégués.

Le Syndicat rembourse toutefois à l'Employeur le salaire de la personne salariée ainsi libérée, sur réception d'une facture.

Le Syndicat doit demander à l'Employeur cette libération au moins cinq (5) jours à l'avance.

- 5.05 L'Employeur libère avec solde, deux (2) délégués à la fois, pour assister à des réunions de tout comité patronal-syndical prévues à la présente convention collective.

- 5.06 L'Employeur libère avec solde, tout employé appelé comme témoin lors d'une séance d'arbitrage de griefs impliquant les parties aux présentes.

- 5.07 Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat et son Président est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales au Directeur général.

- 5.08 Lorsque convoqué par le Directeur général, le président ou le secrétaire du Syndicat, ou le mandataire, peut être accompagné d'un autre membre du comité exécutif et/ou du conseiller du SCFP.
- 5.09 Pour toutes les absences pour activités syndicales prévues à l'article 5, deux (2) employés du même service à la fois peuvent s'absenter, à l'exception des cas prévus aux clauses 5.06 et 5.08.

Nonobstant le paragraphe précédent, la libération du président du Syndicat n'empêche pas la libération d'un autre salarié du même service.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 6.01 Pour les fins de l'article 6 des présentes :
- a) «Grief» signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
 - b) Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.
 - c) Les délais sont de rigueur, ils ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.
 - d) Si le plaignant a omis de poursuivre un grief à l'étape suivante à l'intérieur des délais prévus pour ce faire, il est réputé abandonné. Par ailleurs, si l'Employeur omet de répondre à un grief dans les délais prévus, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante à l'expiration du délai accordé à l'Employeur pour donner sa réponse.
 - e) Une erreur de forme (c'est-à-dire qui n'en affecte ni la nature, ni le fond) dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation; l'Employeur doit être informé au moins quinze (15) jours avant une séance d'arbitrage d'une correction apportée à une erreur de forme.
 - f) Tout employé régulier, tout groupe d'employés réguliers, le Syndicat ou l'Employeur peut formuler un grief.
 - g) **«Comité patronal-syndical de griefs»**
Comité formé aux fins du présent article et composé d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur et d'au plus trois (3) représentants désignés par le Syndicat et ayant pour mandat de tenter de régler un grief.
- 6.02 Tout plaignant doit soumettre son grief par écrit au Directeur général, dans les quarante-cinq (45) jours de la date de l'événement qui lui a donné naissance.

- 6.03 Dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception du grief, le Directeur général doit convoquer une réunion du comité patronal-syndical de griefs.
- 6.04 La direction générale doit faire part de sa décision par écrit au plaignant et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du comité patronal-syndical de griefs.
- 6.05 Si la décision de l'Employeur n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas transmise dans le délai imparti, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 7 des présentes dans les dix (10) jours ouvrables de la décision de l'Employeur ou de l'expiration du délai prévu à la clause 6.04, le cas échéant.
- 6.06 L'Employeur peut soumettre un grief au Syndicat local dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui lui a donné naissance. Dans les dix (10) jours ouvrables, le comité patronal-syndical de grief doit se réunir. Le Syndicat local doit faire part de sa décision par écrit au Directeur général dans les dix (10) jours ouvrables de la réunion du comité. L'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 7 des présentes dans les dix (10) jours de la décision du Syndicat local ou de l'expiration du délai prévu pour répondre.
- 6.07 Tout règlement intervenu entre les parties jusqu'à la sentence arbitrale doit faire l'objet, par écrit, signé par les parties et lie ainsi l'employeur, le syndicat et le ou les employés concernés.

ARTICLE 7 ARBITRAGE DE GRIEFS

- 7.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de règlement de griefs peuvent, en dernier ressort, être déferés à l'arbitrage.
- Malgré ce qui précède, les griefs qui ont pour objectif de contester un congédiement peuvent être déferés directement à l'arbitrage sans égard à la procédure prévue à l'article 6.
- 7.02 La partie qui entend déférer un grief à l'arbitrage en avise l'autre par écrit.
- 7.03 Dans les trente (30) jours de l'avis d'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. À défaut d'accord, l'une des parties peut s'adresser au Ministre pour qu'il nomme un arbitre conformément au Code du travail.
- 7.04 L'arbitre devra se conformer aux dispositions des présentes. Il ne peut ajouter, retrancher ni modifier la convention collective, ni prendre une décision contraire ou incompatible avec ces dispositions.

- En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 7.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les employés concernés.
- 7.06 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 7.07 Chaque partie assume les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et représentants requis pour l'arbitrage.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Les mesures disciplinaires ou sanctions sont un avertissement écrit, une suspension et/ou un congédiement. L'avertissement écrit adressé à l'employé pourra faire mention d'avertissements oraux préalablement donnés à l'employé concerné en relation avec cet avertissement et qui ont eu lieu dans les vingt-quatre derniers mois.
- 8.02 Lorsque l'Employeur transmet un avis disciplinaire ou impose une mesure disciplinaire à un employé, il le fait parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance acquise des faits donnant ouverture à une mesure disciplinaire ou une sanction.
- Dans le même délai, il doit faire parvenir une copie de l'avis disciplinaire au syndicat.
- Aucune sanction ou mesure disciplinaire ne sera prise après un délai de plus d'un an de l'événement ou faute commise, sauf dans les cas de nature criminelle.
- 8.03 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral selon la procédure prévue aux articles 6 et 7 de la convention.
- 8.04 Seules les mesures disciplinaires dont l'employé et le Syndicat ont été avisées par écrit, peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage.
- 8.05 Aucune mesure disciplinaire datant de plus de vingt-quatre (24) mois avant la sanction faisant l'objet d'un arbitrage ne sera invoquée contre un employé si, pendant cette période, aucune autre mesure disciplinaire de même nature n'a été inscrite au dossier de l'employé concerné.
- 8.06 Dans les matières prévues à l'article 8, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Tout employé embauché par l'Employeur sur un poste devenu vacant de façon définitive ou nouvellement créé est en probation pendant huit cent quarante-cinq heures (845 h) travaillées pour un employé col blanc et de mille quarante heures (1 040 h) travaillées pour un employé col bleu, à compter de son entrée en service. À l'expiration de cette période, l'ancienneté d'un employé rétroagit à sa date d'embauche. Lorsque deux (2) salariés ou plus sont embauchés à la même date, l'ordre d'ancienneté est déterminé par tirage au sort, auquel assistent au moins un représentant de l'Employeur et du Syndicat.
- 9.02 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas et selon les modalités suivantes :
- a) Dans le cas d'un accident de travail et/ou de maladie professionnelle pour une période de trente-six (36) mois continue sans retour au travail.
 - b) Dans le cas de maladie ou d'accident non survenus dans l'accomplissement du travail, pour une période de douze (12) mois. Après cette période, l'ancienneté ne s'accumule plus, mais elle est conservée pour une période supplémentaire de vingt-quatre (24) mois.
 - c) Dans le cas d'un congé autorisé, avec ou sans solde, pour la durée du congé.
- 9.03 L'employé régulier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause;
 - c) Lorsqu'il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.
 - d) Lorsque, suite à un rappel au travail, il ne se rapporte pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un avis de l'Employeur expédié sous pli recommandé à sa dernière adresse connue, dans la mesure où ce rappel au travail est pour une durée de trois (3) semaines ou plus;
 - e) Lorsqu'il est absent du travail sans autorisation préalable pendant plus de cinq (5) jours;
 - f) À l'expiration de la période prévue aux sous-paragraphes «a)» et «b)» de la clause 9.02;
- 9.04 a) Lorsqu'un poste normalement rempli par un employé régulier devient vacant de façon définitive et que l'Employeur désire le combler, il doit l'afficher à l'interne dans les trente (30) jours de la vacance et le combler selon les

modalités qui suivent :

Lorsqu'un poste régi par la présente convention est nouvellement créé, il doit être affiché et comblé de la façon suivante :

- b) Tout poste que l'Employeur entend combler suite à une vacance ou tout poste nouvellement créé doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période de dix (10) jours ouvrables.
- c) Lors de l'ouverture d'un poste de préposé aux opérations, l'employeur peut modifier ponctuellement certaines exigences selon les besoins de l'organisation. La détermination des exigences et qualifications requises pour occuper ce poste relève du droit de gérance.

9.05 Les indications devant apparaître sur l'affichage sont :

- a) Le titre, le statut du poste et la description sommaire des tâches;
- b) Le taux de salaire applicable;
- c) L'endroit de travail;
- d) Les exigences normales du poste;
- e) Le nom de la personne désignée par l'Employeur pour recevoir les candidatures.

9.06 L'employé intéressé doit faire part par écrit de sa candidature, dont copie à son Syndicat, durant la période de l'affichage à la personne désignée par l'Employeur pour recevoir les candidatures.

9.07 L'employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait, aucun préjudice à ses droits aux futurs postes affichés.

9.08 L'Employeur accorde le poste compte tenu des exigences normales du poste, des qualifications des candidats et de l'expérience pertinente. À qualifications relativement égales, l'ancienneté des employés concernés prévaut. À défaut de trouver la personne désirée, l'Employeur recherchera des candidats à l'extérieur des employés de la Ville.

9.09 L'Employeur procède à la nomination de l'employé dont la candidature a été retenue dans un délai qui ne doit pas excéder quarante-cinq (45) jours de la fin de la période d'affichage. Dans les dix (10) jours ouvrables de l'attribution du poste, l'Employeur affiche la nomination.

- 9.10 L'employé auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation de soixante (60) jours. En tout temps, pendant cette période d'initiation, l'employé peut renoncer au poste et réintégrer le poste qu'il occupait avant sa nomination et ce, sans préjudice à ses droits.

En tout temps, pendant cette période d'initiation, l'Employeur peut retourner l'employé au poste qu'il occupait avant sa nomination sans préjudice aux droits de cet employé.

Dans ce cas, le fardeau de la preuve de l'incapacité de l'employé incombe à l'Employeur.

- 9.11 L'employé auquel le poste est attribué, reçoit le salaire prévu pour ce poste, à la date qu'il entre en fonction.

Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Ville le ou avant le 2 mai 2013 sont réputés détenir un diplôme d'études secondaires.

- 9.12 En cas de mise à pied ou de rappel au travail, suite à une mise à pied, l'ancienneté prévaut pourvu que l'employé visé puisse remplir les exigences normales du poste.

- 9.13 L'employé appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation bénéficie, d'une période d'essai de douze (12) mois durant laquelle il peut renoncer à ce poste et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous les droits qu'il avait avant son départ.

En tout temps, pendant cette période de douze (12) mois, l'Employeur peut retourner l'employé au poste qu'il occupait avant sa nomination sans préjudice aux droits de cet employé.

Durant sa période d'essai, l'employé aura droit à la procédure de griefs en ce qui concerne cet article. L'Employeur défraiera le montant de la cotisation syndicale de l'employé durant sa période d'essai.

- 9.14 Les parties conviennent qu'il y a une liste d'ancienneté des employés (cols blancs et bleus).

- 9.15 À chaque année, lors de la dernière paie avant Noël, l'Employeur verse à ses employés réguliers annuels, une prime de 65,00 \$ pour les employés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, de 110,00 \$ pour les employés ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté et de 150,00 \$ pour les employés de quinze ans et plus d'ancienneté et, à ses employés réguliers saisonniers, une prime calculée selon les montants mentionnés ci-avant, en proportion de leur saison de travail réellement effectuée et versée à l'avant dernière paie de sa période d'emploi de l'année.

9.16 Retraite progressive

- a) Toute personne salariée à temps complet âgée d'au moins cinquante-huit (58) ans est admissible à un horaire de travail de retraite progressive, après une entente avec l'Employeur.
- b) La personne salariée doit effectuer sa demande par écrit à l'Employeur au moins six (6) mois à l'avance. Celle-ci doit également confirmer dans sa demande la date de son départ à la retraite.
- c) L'octroi des vacances, des congés et des journées de maladie se font conformément aux règles applicables aux personnes salariées à temps partiel au prorata du temps travaillé.

ARTICLE 10 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 10.01 a) Tout employé qui accepte de remplir temporairement, à la demande de l'Employeur, un poste régi par la présente convention, mais autre que celui qu'il occupe régulièrement, reçoit pour la durée de son travail temporaire, le taux de salaire fixé selon la combinaison des deux facteurs suivants : en tenant compte de son échelon à son poste régulier (article 12) et selon l'expérience déjà acquise au nouveau poste d'assignation de la manière suivante :

Cols blancs

1. Entre 0 et 325 heures (0 – 3 mois), l'employé reçoit son taux de salaire plus 50 % de la différence salariale entre les deux (2) postes.
2. Entre 325 heures et 745 heures (3 – 6 mois), l'employé reçoit son taux de salaire plus 75 % de la différence salariale entre les deux (2) postes.
3. Après 745 heures (6 mois), l'employé reçoit 100 % du salaire le plus élevé.

Cols bleus

1. Entre 0 et 420 heures (0 – 3 mois), l'employé reçoit son taux de salaire plus 50 % de la différence salariale entre les deux (2) postes.
2. Entre 420 heures et 940 heures (3 – 6 mois), l'employé reçoit son taux de salaire plus 75 % de la différence salariale entre les deux (2) postes.
3. Après 940 heures (6 mois), l'employé reçoit 100 % du salaire le plus élevé.

À la signature de la présente convention collective et par la suite au début de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat, une liste à jour de l'expérience acquise pour chaque employé, dans les classes d'emploi autres que celle qu'il occupe.

- b) Tout employé appelé à remplir temporairement à la demande de l'Employeur un poste non régi par la présente convention reçoit pour la durée de son affectation temporaire son salaire de base, majoré de 7 %, à la condition que cette affectation temporaire dure au moins un (1) jour.

Si cette affectation temporaire est d'une durée de plus de quatorze (14) jours consécutifs, l'Employé appelé à remplir ce poste reçoit à partir de la quinzième (15^e) journée de son affectation temporaire son salaire de base, majoré de quinze pourcent (15%).

- 10.02 À la fin de son affectation temporaire, l'employé réintègre le poste qu'il occupe régulièrement sans préjudice à ses droits.

- 10.03 Dans le cas où un poste est temporairement dépourvu de son titulaire et que l'Employeur désire procéder à un remplacement, l'Employeur offre, par ordre d'ancienneté, une affectation temporaire aux employés réguliers pouvant répondre aux exigences normales du poste.

Un remplacement ne peut excéder la durée des absences prévues à la convention collective.

- 10.04 Lors d'une affectation temporaire d'une durée de douze (12) semaines consécutives ou plus, le salaire de base de la fonction remplacée, constitue la référence au calcul de tous les avantages sociaux prévus à la convention collective pour la durée de l'affectation.

Le remplacement d'un autre poste régi par la présente convention ne devra en aucun cas avoir pour effet d'entraîner une baisse de salaire et des avantages sociaux.

ARTICLE 11 ÉVALUATION DES EMPLOIS

- 11.01 Le plan d'évaluation des emplois et la classification des emplois apparaissant à l'Annexe « E » font partie intégrante de la convention. L'Employeur dépose les descriptions d'emploi en vigueur au moment de la signature de la présente convention.

Suite à la modification de fonction, l'Employeur et le Syndicat doivent faire en sorte que l'équité soit maintenue, tel que stipulé par la *Loi sur l'équité salariale*.

ARTICLE 12 SALAIRES

12.01 Tout employé régi par la présente convention reçoit le taux de salaire prévu pour sa classe d'emploi et selon son échelon, ainsi que les augmentations de salaire déterminés à l'annexe A de la présente convention, sauf pour l'employé visé à la clause 12.05

12.02 a) **Détermination des classes et échelons, toutes classifications, sauf préposés aux opérations :**

L'attribution d'une classe d'emploi est basée sur la description de tâches dont l'exercice est exigé de l'employé.

L'échelon de taux de traitement de tout nouvel employé s'applique de façon automatique et correspond à une année de service.

L'échelon indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles, comme prévu ci-après, pour chacune des classes d'emploi.

Échelons

Zéro (0) à six (6) mois de service	85 % du salaire
Après six (6) mois de service	90 % du salaire
Après douze (12) mois à dix-huit (18) mois de service	95 % du salaire
Après dix-huit (18) mois de service et plus	100 % du salaire

Afin de faciliter le recrutement, l'Employeur peut, à sa discrétion, en fonction de la scolarité et de l'expérience d'un candidat, accorder un échelon plus élevé que celui prévu au présent article. Par la suite, la progression se fera à partir de celui-ci en respectant les mêmes intervalles, jusqu'à concurrence de 100 % du salaire établi à la présente convention ainsi que lui accorder les vacances selon l'expérience du candidat reconnue par l'Employeur.

b) **Classes et échelons – préposés aux opérations:**

Pour le poste de préposé aux opérations, la progression dans les échelons n'est pas automatique mais est régie par un processus d'évaluation du niveau d'apprentissage et de connaissance de l'employé afin de passer à l'échelon suivant. L'Employeur effectue les évaluations avant la fin de chaque saison, à moins d'une situation hors de son contrôle. L'échelon indique le taux de traitement à l'intérieur de l'échelle

prévue à l'annexe A.

Lors de l'embauche d'un nouvel employé, l'Employeur a la possibilité de faire passer des examens d'étape, selon l'expérience de l'employé aux fins de l'intégrer dans un échelon.

Nonobstant ce qui précède, le passage de l'étape 1 à l'étape 2 est automatique, après avoir complété cinq cent vingt (520) heures travaillées.

Par la suite, il est éligible à progresser à chacune des étapes subséquentes selon le tableau suivant :

Étape 2 à 3 : 520 heures travaillées;

Étape 3 à 4 : 520 heures travaillées;

Étape 4 à 5 : 1 040 heures travaillées.

- 12.03 Les employés sont payés le jeudi de chaque semaine. Autant que possible, le paiement a lieu au cours de l'avant-midi. Si le jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, les employés sont payés la veille.

Dans le cas d'un employé malade ou absent par suite d'un accident de travail, la paie ou le chèque d'assurance maladie, selon le cas, doit lui être expédié par la poste à sa dernière adresse connue.

Lors du retour au travail de l'employé, suite à une longue période d'absence, l'Employeur consent à répartir le remboursement des cotisations d'assurance et du régime de retraite dues par l'employé, sur une période de quinze semaines.

- 12.04 L'employé mis à pied, congédié ou qui quitte son emploi de son propre gré, reçoit son salaire et ses effets personnels à la première paie qui suit la fin de son embauche.
- 12.05 L'employé dont les capacités sont diminuées par suite d'un accident de travail ou de maladie mais qui demeure apte à remplir une fonction au service de l'Employeur, peut être reclassifié et rémunéré à un taux autre que ceux prévus à la convention et ce, après entente entre les parties.
- 12.06 L'employé dont la majorité des heures régulières de travail sont comprises entre 17 h et 7 h, reçoit une prime horaire de 1,34 \$/heure pour l'année 2023 pour tout travail effectué entre 17 h et 7 h du lundi au vendredi inclusivement. Cette prime est portée à 1,51 \$/heure pour l'année 2023 pour tout travail effectué la fin de semaine entre 00 h 01 h le samedi et 24 h 00 le dimanche

ainsi que les jours fériés. Ces primes, à partir du 1^{er} janvier de chaque année de la présente convention, seront ajustées du même pourcentage que celui octroyé aux augmentations salariales. Ces primes ne sont pas applicables lorsque le salarié est en situation de temps supplémentaire.

12.07 L'employé qui a subi une rétrogradation et dont le salaire est plus élevé que sa nouvelle classification conserve le salaire de sa fonction antérieure. Il reçoit alors la moitié des augmentations de salaire prévues à l'Annexe A jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle fonction rejoigne celui de son ancienne fonction.

12.08 **Modalités d'application des échelons salariaux pour les employés temporaires**

Tous les employés sont éligibles aux échelons ou étapes de salaire, selon le cas.

Les employés temporaires qui sont embauchés pour travailler à des emplois détenus par un employé régulier saisonnier doivent accumuler une durée de service équivalente à ces employés saisonniers tel que définie à la clause «2.04 b)» pour se faire reconnaître une année de service.

Pour toute fonction autre que préposé aux opérations, le changement d'échelon s'effectue en tenant compte des heures travaillées (article 12) depuis la première date d'embauche.

12.09 **PRIME DE RESPONSABLE DES TRAVAUX**

Un employé désigné préalablement par l'Employeur qui n'est pas un chef d'équipe mais qui assure la responsabilité de l'exécution de travaux d'une équipe a droit à une prime de « responsable des travaux » fixée un dollar cinquante (1,79 \$/l'heure) pour l'année 2023 pour toutes les heures pendant lesquelles il assume cette responsabilité.

Cette prime, à partir du 1^{er} janvier de chaque année de la présente convention, sera majorée du même pourcentage que celui octroyé aux augmentations salariales.

L'Employeur s'assurera que l'attribution de la responsabilité des travaux soit effectuée avec équité en tenant compte des exigences des tâches à accomplir et des compétences et de la disponibilité des employés.

12.10 **EXAMEN D'ÉTAPE 5 – CLAUSE DE LEADERSHIP**

L'examen d'étape 5 comprendra une partie facultative pour sélectionner les futurs candidats à la prime de « responsable des travaux ». L'employé qui aura réussi cette partie de l'examen pourra demander à assumer la

responsabilité des travaux tels que prévu à la présente convention.

Une liste de noms des employés ayant les exigences requises pour assumer la responsabilité des travaux est remise au syndicat à chaque début de saison prévue à l'article 2.04 b) de la présente.

12.11 PRIME ASSIGNATION MACHINERIE D'EXCAVATION

La personne salariée assignée par l'Employeur à la machinerie d'excavation reçoit une prime de 1.25\$ pour l'année 2023 pour toutes les heures travaillées pendant cette assignation.

Cette prime, à partir du 1^{er} janvier de chaque année de la présente convention, sera majorée du même pourcentage que celui octroyé aux augmentations salariales.

12.12 PRIME OPÉRATEUR NETTOYEUR

La personne salariée assignée par l'Employeur à la fonction d'opérateur nettoyeur reçoit une prime de 1,00\$/heure pour l'année 2023 pour toutes les heures travaillées pendant l'assignation à cette fonction.

Cette prime, à partir du 1^{er} janvier de chaque année de la présente convention, sera majorée du même pourcentage que celui octroyé aux augmentations salariales.

ARTICLE 13 HORAIRE DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail des employés de bureau (cols blancs) régie par la présente convention est de trente-deux heures et demie (32 h 30), réparties du lundi au jeudi inclusivement, à raison de sept heures quinze minutes (7 h 15) consécutives par jour, soit de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h45 et le vendredi matin, à raison de trois heures et demie (3 h 30) consécutives, soit de 8 h 30 à 12 h 00.

Bibliothèque (6 jours/semaine)

La semaine régulière de travail sera établie sur une base de six (6) jours, du dimanche au vendredi inclusivement, selon les besoins du service. Une fois l'horaire établi, une copie sera transmise au Syndicat.

13.02 **Employés manuels (cols bleus)**

La semaine régulière de travail des employés manuels (cols bleus) régie par la présente convention est de quarante (40) heures, réparties du lundi au jeudi inclusivement à raison de neuf (9) heures consécutives par jour, soit de 7 h à

12 h et de 12 h 30 à 16 h 30, et le vendredi matin, à raison de quatre (4) heures consécutives, soit de 7 h à 11 h.

- a) L'horaire de travail des employés de l'aréna pour la saison hivernale, qui s'étend normalement du 15 août au 30 avril, sera en fonction du calendrier de location régulier de l'aréna. Une copie de cet horaire est transmise au Syndicat avant le début de la saison.
- b) La semaine régulière de travail des employés affectés à la centrale de traitement d'eau est répartie sur sept (7) jours par quart de travail de douze (12) heures de 8 à 20 h et de 20 à 8 h.

Les employés affectés à la centrale de traitement d'eau travaillent selon l'horaire dite 3/3. Trois (3) jours de travail et trois (3) jours de congé, tel que décrit à l'horaire de travail, à l'annexe «C» de la présente convention.

Chaque employé affecté à la centrale de traitement d'eau sera rémunéré sur une base de quarante (40) heures/semaines et l'excédent de deux (2) heures/semaine sera remis en temps à raison de trois (3) périodes de trois (3) jours de douze (12) heures consécutives.

Ces congés sont prévus au moins un (1) mois à l'avance et n'ont en aucun cas priorité sur les vacances.

Ceux-ci sont fixés au choix de l'employé en autant que le bon fonctionnement du service n'est pas entravé, le tout sujet à l'approbation des représentants de l'Employeur.

Ces congés sont planifiés en trois (3) périodes de trois (3) jours et répartis comme suit : deux (2) périodes de jour allouées sur semaine (du lundi au vendredi) et une période de jour ou de nuit allouée sur semaine et/ou la fin de semaine.

Le principe du paiement des congés fériés se fait tel que décrit à l'annexe « D ».

L'horaire de travail des opérateurs (mobiles) à la centrale de traitement d'eau est de quarante (40) heures, réparties du lundi au jeudi inclusivement à raison de huit heures et quarante-cinq minutes (8 h 45) consécutives par jour, soit de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 45 à 17 h, et le vendredi matin, à raison de cinq (5) heures consécutives, soit de 7 h à 12 h, sauf lorsqu'ils remplacent à l'horaire de l'annexe « C » et, à ce moment, leur horaire de travail est préparé pour deux (2) semaines à l'avance.

c) Concierge

La journée régulière des concierges s'étend entre huit (8) heures et vingt-quatre (24) heures à l'exception du concierge du centre culturel dont l'horaire est de vingt-huit (28) heures par semaine réparties selon les besoins de la Ville.

Le taux horaire régulier sera appliqué jusqu'à concurrence de quarante (40) heures et le taux horaire pour le temps supplémentaire sera appliqué à toute heure excédant quarante (40) heures dans la semaine.

L'horaire de travail, à l'exception du concierge du centre culturel de Saint-Grégoire, sera transmis au syndicat, au début de chaque année.

d) Activités à caractère particulier

Des horaires de travail planifiés au moins deux (2) semaines à l'avance pourront être aménagés différemment pour les travaux suivants:

- ✓ Marquage sur chaussée, de 23 h 30 à 8 h
- ✓ Inspection de la réflectivité de la signalisation;
- ✓ Inspection de lumières de rues.

L'employé est payé à son taux de salaire régulier, auquel s'ajoute la prime de nuit pour les heures concernées par cette prime, selon l'article 12.06.

Une fois qu'il a cumulé quarante (40) heures de travail dans une semaine, l'employé est rémunéré selon les dispositions de l'article 14 (temps supplémentaire).

e) Système de garde

- i) Lorsque l'Employeur décide de mettre en place un horaire de garde, il s'engage à maintenir un minimum de huit (8) employés réguliers affectés à la garde pour la saison normale courante du 1^{er} avril au 30 novembre et un nombre minimum de huit (8) employés réguliers annuels pour la saison hivernale courante du 1^{er} décembre au 31 mars. La garde sera offerte aux employés ayant le plus d'ancienneté et, si les effectifs ne sont pas complets, ceux avec moins d'ancienneté seront appelés en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté.

À défaut d'employé volontaire ayant les exigences requises, l'Employeur n'est pas dans l'obligation de respecter les minimums requis.

- ii) Les employés affectés à la garde devront être accessibles rapidement durant leur affectation. Pour ce faire, l'Employeur leur remet un téléphone cellulaire.

L'Employeur fournira, aux employés affectés à la garde, un véhicule durant toute l'assignation. Le véhicule pourra être utilisé comme véhicule de promenade dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de l'Hôtel de ville..

- iii) Les employés affectés à la garde, devront avoir réussi l'étape 5 de progression dans les échelons de préposés aux opérations et posséder un permis de conduire de classe 3.

De plus, si l'Employeur refuse à un employé l'accès à la garde, le fardeau de la preuve lui incombera.

Toutefois, à partir de janvier 2024, l'Employeur paie la formation pour posséder un permis de conduire de classe 3 aux salariés éligibles.

En cas d'échec de la formation par le salarié, la reprise de la formation est aux frais de celui-ci.

- iv) La garde s'effectue du vendredi soir au vendredi matin inclusivement. Après entente avec le Syndicat, un horaire de garde sera établi au début de la saison normale et un autre au début de la saison hivernale.

Lorsqu'un jour férié survient durant la période de garde d'un employé, celui-ci reçoit une prime équivalente à quatre (4) heures à son taux de salaire.

- v) L'employé sera rémunéré tel que mentionné à l'article 14. De plus, une prime de 25,00\$ pour chaque tranche de huit (8) heures de garde sera accordée à l'employé affecté à la garde pour l'année 2023.

Les heures de garde peuvent être scindées par tranche de huit (8) heures entre deux (2) employés, à condition que l'employé trouve lui-même son remplaçant, et qu'il en avise préalablement son supérieur immédiat et le service de la paie.

Cette prime, à partir du 1^{er} janvier de chaque année de la présente convention, sera majorée du même pourcentage que celui octroyé aux augmentations salariales.

- 13.03 a) Les heures de travail sont réparties selon l'horaire préparé à l'avance par l'Employeur pour une période minimale de six (6) mois et ce, après consultation avec le Syndicat. L'horaire de travail sera affiché aux endroits habituels.
- b) S'il y a entente entre le Syndicat et l'Employeur, un horaire d'été pourra être appliqué, de la troisième semaine de juin jusqu'à la deuxième semaine de septembre inclusivement.
- 13.04 Les employés manuels (cols bleus) ont droit sans perte de salaire, à une période de repos de quinze (15) minutes à être prise vers le milieu de l'avant-midi et à une période de repos de quinze (15) minutes à être prise vers le milieu de l'après-midi. Les périodes de repos doivent normalement être prises sur les lieux de travail.
- 13.05 Les employés de bureau peuvent sans perte de salaire, faire une pause de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et au cours de l'après-midi.
- 13.06 Les employés manuels (cols bleus) bénéficient d'une période d'une demi-heure (0,50 h) non rémunérée pour prendre leur repas du midi. Les employés de bureau (cols blancs) bénéficient d'une période d'une heure (1 h 00) non rémunérée pour prendre leur repas du midi.
- 13.07 Cependant, selon les besoins établis par le service et après entente entre les parties, l'horaire de travail pourra varier à l'intérieur de la semaine régulière de travail pour les postes de commis aux approvisionnements et de secrétaire de service à l'atelier municipal, de secrétaire greffe et affaires juridiques au Service du greffe, de technicien en comptabilité, technicien en comptabilité – paie, technicien en comptabilité – taxation ainsi que pour l'inspecteur en urbanisme. L'horaire est préparé au minimum deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 14 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 a) Tout travail effectué par un employé en plus et/ou en dehors de ses heures régulières de travail, à condition qu'il ait été préalablement approuvé par l'Employeur, est rémunéré à 150 % de son taux de salaire régulier et à 200 % s'il est effectué le dimanche ou au cours d'une fête chômée et payée. Les parties conviennent expressément que le taux de surtemps n'est pas payable aux employés pour qui le samedi ou le dimanche constitue une journée régulière de travail selon leur horaire de

travail.

- b) Après quatre (4) heures de service continu en temps supplémentaire, l'Employeur rembourse les frais de repas, selon la politique en vigueur.
- c) Tout employé effectuant un soutien téléphonique en dehors de ses heures régulières de travail se verra accorder, par événement, une prime équivalente à une heure rémunérée à 150% de son taux de salaire régulier.

Cette prime n'est pas payable lorsque les clauses 14.01 et 14.03 s'appliquent pour un même événement.

- 14.02
- a) Le travail en surtemps est facultatif sauf pour les cas d'urgence et il s'accorde par ancienneté dans chaque service dans la mesure que l'employé satisfasse aux exigences normales de la tâche pour laquelle le surtemps est demandé. Si un employé refuse de travailler en surtemps et qu'aucun autre employé ayant les qualifications requises n'accepte de le faire, le processus d'appel est repris en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté, à condition que l'employé satisfasse aux exigences normales de la tâche pour laquelle le surtemps est demandé.
 - b) Tout salarié qui effectue du travail en surtemps entre minuit et 6h 00 pour répondre à une urgence bénéficie d'une période de récupération équivalente au nombre d'heures travaillées dans cette période jusqu'à un maximum de 4 heures.

Pour bénéficier de la période de récupération, le salarié doit être requis au travail au quart de jour suivant. La période de récupération doit être prise au début ou à la fin du quart de jour suivant. Les heures de la période de récupération sont rémunérées à taux simple.

- 14.03
- En cas de rappel au travail en dehors de ses heures régulières, l'employé est rémunéré au taux de surtemps avec un minimum de quatre (4) heures au taux régulier.

Ce minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque le rappel s'effectue immédiatement avant ou après les heures régulières de travail de l'employé concerné telles que fixées par son horaire.

- 14.04
- a) Tout employé régulier peut à son choix, accumuler ses heures de temps supplémentaire dans la proportion du salaire qu'il a effectivement gagné jusqu'à concurrence d'un maximum de deux cents (200) heures accumulées par année civile pour les cols bleus et d'un maximum de cent soixante-deux heures trente (162 h 30) accumulées par année civile

pour les cols blancs, et les reprendre en congé à une date ultérieure à être déterminée après entente avec l'Employeur; la prise de congé ne pourra en aucun cas occasionner le paiement de temps supplémentaire.

- b) Un employé ne peut reporter à une année suivante plus d'une semaine régulière de temps compensé. Au mois de décembre, l'Employeur paie l'excédent.
- c) Toutefois, un employé travaillant à la Centrale de traitement d'eau ne pourra exiger une compensation en temps pour les heures provenant de congés fériés lorsque ces dernières sont comprises dans son horaire de travail. Si cet employé est rappelé au travail pour remplacer un employé lors d'un congé férié, il pourra demander la remise en temps de ces heures supplémentaires.

14.05 La clause 14.02 a) s'applique par ancienneté en respectant le service. S'il n'y a pas d'employé disponible dans le service, l'Employeur rappelle les employés qui ont exprimé leur disponibilité et qui répondent aux exigences normales de la tâche dans les autres services toujours en respectant l'ancienneté.

Dans le but de déterminer la liste des employés disponibles, l'employeur évalue à la fin de saison de chaque service, les employés qui en font la demande et cette liste sera valide pour l'année civile suivante.

ARTICLE 15 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

15.01 Les jours suivants sont considérés comme fêtes chômées et payées au taux régulier de salaire :

- ✓ Le Jour de l'An
- ✓ Le lendemain du Jour de l'An
- ✓ Le vendredi saint
- ✓ Le lundi de Pâques
- ✓ La fête de Dollard
- ✓ La Saint-Jean-Baptiste
- ✓ La fête du Canada
- ✓ La fête du Travail
- ✓ L'Action de grâces

- ✓ La veille de Noël
- ✓ Le jour de Noël
- ✓ Le lendemain de Noël
- ✓ La veille du Jour de l'An

15.02 Sous réserve de la loi, si un des jours mentionnés ci-haut survient un samedi ou un dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant ledit jour de fête, ou à une autre date selon entente entre les parties.

15.03 Si l'un des jours de fête coïncide avec un jour de vacances d'un employé et dans le cas d'un employé pour qui le jour de Pâques constitue un jour régulier de travail en vertu de son horaire, celui-ci reçoit à son choix la rémunération équivalente à une journée régulière de travail ou une journée additionnelle de vacances à être fixée après entente avec l'Employeur.

L'employé pour qui un jour de fête indiqué à la clause 15.01 et le jour de Pâques constitue un jour régulier de travail en vertu de son horaire, est rémunéré au taux de surtemps applicable pour les heures travaillées et reçoit l'équivalent de huit (8) heures au taux simple pour tenir lieu de fête.

15.04 Pour avoir droit à la rémunération pour une fête chômée, l'employé doit être au travail pendant toute la journée régulière de travail ouvrable de son horaire régulier précédant ou suivant immédiatement ladite fête et ce, en autant qu'il s'agisse d'un horaire régulier sauf si l'employé est absent avec l'autorisation de l'Employeur.

15.05 L'employé temporaire et l'employé en probation ont droit à une indemnité égale à 1/20^e du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

15.06 En plus des fêtes chômées et payées rémunérées à la clause 15.01 des présentes, l'employé régulier annuel bénéficie de trois (3) jours de congés mobiles pris au cours de l'année de calendrier, au choix de l'employé. Ces jours de congés mobiles sont pris aux conditions suivantes :

- a) Que l'employé avise l'Employeur de son choix au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- b) Après entente avec l'Employeur, il pourrait y avoir plus d'un employé régulier du même service ou de la même division, selon le cas, en absence à la fois.

- c) L'employé régulier saisonnier et l'employé régulier à temps partiel bénéficient des congés mobiles calculés en fonction du prorata du nombre de jours travaillés dans l'année. Ces congés peuvent être octroyés par anticipation aux employés saisonniers.

15.07 L'employé qui complète avec succès la période de probation prévue à la clause 9.01 aura droit au paiement de toute journée qui ne lui aura pas été payée en vertu des dispositions de la clause 15.05 et au prorata des congés mobiles auxquels il aurait eu droit en vertu de la clause 15.06.

15.08 Jours de fêtes chômées et payées

Pour tenir lieu de rémunération pour une journée de fête chômée et payée, l'employé affecté à la centrale de traitement d'eau reçoit l'équivalent de huit (8) heures à son taux régulier de salaire.

15.09 Employés réguliers à temps partiel

Les employés réguliers à temps partiel accumulent les congés fériés au prorata des heures régulières travaillées sur un horaire temps complet dans la catégorie d'emploi. Lorsqu'il y a plus d'un employé à temps partiel dans un service, l'employeur s'engage à ajuster les horaires de façon à ce que les congés fériés soient répartis équitablement sur une année ou deux années selon les possibilités.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

16.01 Aux fins du présent article, la période de service continu donnant droit aux vacances annuelles s'établit selon l'année de référence du 1^{er} mai au 30 avril. Nonobstant ce qui est prévu à l'article 2.10 de la présente convention, la notion de service continu pour les fins de vacances annuelles est celle prévue à la *Loi sur les normes du travail*.

16.02 a) L'employé régulier a droit, selon sa période de service continu, à des vacances annuelles rémunérées à son taux régulier de salaire comme s'il était au travail, selon l'échelle suivante:

- i) Moins d'un an : une journée de vacances pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- ii) Un (1) an : Deux (2) semaines
- iii) Trois (3) ans : Trois (3) semaines
- iv) Cinq (5) ans : Quatre (4) semaines

- v) Dix (10) ans : Cinq (5) semaines
- vi) Vingt (20) ans : Six (6) semaines

b) Vacances annuelles – Employés de la centrale de traitement d'eau

L'employé régulier affecté à la centrale de traitement d'eau a droit, selon sa période de service continu, à des vacances annuelles rémunérées à son taux régulier de salaire comme s'il était au travail selon l'échelle suivante:

- i) Moins d'un (1) an de service continu : huit (8) heures par mois de service continu jusqu'à concurrence de quatre-vingt-quatre (84) heures.
- ii) Un (1) an : sept (7) jours ouvrables de douze (12) heures.
- iii) Trois (3) ans : dix (10) jours ouvrables de douze (12) heures.
- iv) Cinq (5) ans : quatorze (14) jours ouvrables de douze (12) heures.
- v) Dix (10) ans : dix-sept (17) jours ouvrables de douze (12) heures
- vi) Vingt (20) ans : vingt (20) jours ouvrables de douze (12) heures.

16.03 Selon le choix de l'employé, la rémunération de vacances peut lui être versée de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- En un seul versement avant le début de ses vacances; ou
- Suivant les modalités de la clause 12.03.

16.04 Lorsqu'un employé quitte de façon définitive le service de l'Employeur, il reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisées à la date de son départ.

16.05 Exception faite de l'article 16.07, les vacances d'un employé doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le 1^{er} mai de chaque année.

L'employé n'accumule aucune vacances lors d'absence d'invalidité de longue durée.

16.06 Les employés avisent l'Employeur de la date de leurs vacances au plus tard le 31 mars pour les cols blancs et le 30 avril pour les cols bleus de chaque année. S'il y a litige entre les employés pour la même période de vacances, l'ancienneté prévaut. Au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur affiche la liste des vacances pour les cols blancs et le 15 mai pour les cols

bleus.

Dans la mesure du possible, l'Employeur permettra à l'employé régulier annuel de prendre jusqu'à trois (3) semaines consécutives de vacances ou plus, sur acceptation de l'Employeur, laquelle acceptation est reliée au fonctionnement du service.

Après entente avec l'Employeur, il pourrait y avoir plus d'un employé annuel du même service ou de la même division en vacances à la fois, selon le cas.

16.07 Un employé régulier annuel, absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période projetée pour ses vacances ou ses congés mobiles, les conserve et peut les remettre à une date ultérieure fixée après entente préalable avec l'Employeur.

16.08 La rémunération des vacances des employés réguliers saisonniers est établie de la façon suivante:

a) Un (1) an	4 %
b) Trois (3) ans	6 %
c) Cinq (5) ans	8 %
d) Dix (10) ans	10 %
i) Vingt (20) ans	12 %

Cette rémunération de vacances est versée soit au départ de l'employé, à la fin de la saison ou à son retour s'il le désire.

L'employé régulier saisonnier pourra prendre deux (2) semaines de vacances consécutives. Après trois (3) ans de service, il pourra prendre trois (3) semaines de vacances consécutives au cours de sa période d'emploi. La demande devra être faite auprès de l'Employeur, au moins un (1) mois avant la date prévue pour la période de vacances. Cette semaine ou ces semaines de vacances rémunérées seront prises en considération et déduites lors du calcul de la paie de vacances à être versée à l'employé.

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

17.01 Tout employé régulier bénéficie d'une absence autorisée sans retenue de salaire dans les cas suivants:

a) Mariage

- i) De l'employé : trois jours;
- ii) D'un enfant de l'employé, d'un frère, d'une sœur ainsi qu'un demi-frère ou d'une demi-sœur (dans le cas d'un enfant né du père ou de la mère de l'employé) : le jour du mariage.

b) Décès

- i) Du conjoint ou de l'enfant de l'employé : cinq (5) jours.
- ii) Du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur ainsi qu'un demi-frère ou d'une demi-sœur (dans le cas d'un enfant né du père ou de la mère de l'employé) et du petit-fils ou de la petite-fille : trois (3) jours.
- iii) D'un beau-frère, d'une belle-sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un gendre, d'une belle-fille : trois (3) jours.
- iv) D'un grand-parent de l'employé, d'un oncle, d'une tante ou d'un petit-enfant : un (1) jour, celui des funérailles.
- v) Lorsque l'employé concerné demeure sous le même toit que la personne décédée : cinq (5) jours.

Ces congés ne sont pas cumulatifs avec ceux prévus aux paragraphes i) à iv).

- vi) Lors de décès mentionné aux sous-paragraphes précédents, l'employé a droit à un (1) jour supplémentaire aux fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à deux cent cinquante (250) kilomètres et plus de sa résidence.

17.02 Les congés prévus à l'article 17.01 b) i), ii), iii), iv), v) et vi) peuvent être pris, consécutivement ou non, au choix de la personne salariée, au plus tard dans les trente (30) jours suivants l'événement.

17.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir le supérieur immédiat au préalable de son absence et produire, si demandée, la preuve de l'attestation de ces faits.

Centrale de traitement d'eau

Tous les congés prévus à la convention collective de travail à l'article 17 sont calculés en jours, peu importe qu'il s'agisse d'un jour de huit (8) heures ou de douze (12) heures y compris les jours de congés mobiles qui pourraient être prévus à la clause 15.06. Les congés prévus à la clause « 17.01 b) décès » :

lors du jour des funérailles, le congé est complet de douze (12) heures consécutives.

17.04 Un employé appelé à servir comme juré ou assigné par *subpoena* pour témoigner reçoit son plein salaire moins la taxation à laquelle il a droit en vertu de la Loi.

17.05 Congé sans solde

L'employé régulier annuel ayant huit (8) ans de service peut obtenir un congé sans solde d'un maximum de douze (12) mois. Le congé prévu n'est accordé qu'une fois tous les cinq (5) ans.

Les conditions suivantes s'appliquent :

- a) L'employé qui désire un tel congé doit en faire la demande par écrit soixante (60) jours avant la date prévue de son départ en indiquant la durée du congé ainsi que sa décision de continuer de bénéficier des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite selon le paragraphe c) des présentes.
- b) Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ.
- c) L'employé en congé sans solde ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention collective. Il continue de bénéficier des régimes d'assurances collectives à la condition qu'il en assume la totalité des coûts. Il continue de bénéficier du régime de retraite à la condition d'assumer la cotisation salariale (part de l'employé seulement).

17.06 L'employé régulier qui a cinq (5) ans de service, a droit à une (1) fois à tous les deux (2) ans à un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) mois, à la condition qu'il en fasse la demande par écrit deux (2) mois à l'avance.

17.07 **Régime de congé à traitement différé pour l'employé régulier**

A) Définition

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

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée laquelle doit précéder celle du congé et, d'autre part, une période de congé.

B) Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas e, f, g et h, de la clause 17.07 f). Cependant, la durée du régime y incluant les prolongations ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

C) Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an, tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 17.07 f). Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de la Ville, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 6 et 7.

D) Conditions d'obtention

La personne salariée régulière annuelle, ayant complété cinq (5) années de service, peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après acceptation du Directeur général. La personne salariée doit faire une demande écrite en précisant :

- ✓ La durée de contribution au régime de congé à traitement différé;
- ✓ La durée de congé choisie;
- ✓ La date à laquelle la personne salariée prend le congé.

Une copie de la demande écrite de la personne salariée est transmise au Syndicat. En cas de refus, le motif est transmis par écrit à l'employé avec copie au Syndicat.

E) Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à l'ancienneté.

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

F) Modalité d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un salaire brut réduit égal au pourcentage de son salaire hebdomadaire. Le pourcentage est déterminé selon l'échelle suivante :

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

b) Régime de retraite

Les dispositions du règlement numéro 1536 et amendements s'appliquent au régime de retraite de l'employé régulier pendant la durée de son régime de congé à traitement différé.

c) Vacances annuelles

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 17.07 F).

Pendant la durée du congé, les vacances sont réduites selon le prorata de la période de congé et le montant à être versé tient compte de cette réduction.

d) **Congés de maladie**

Durant son congé, la personne salariée est réputée s'accumuler des jours de congés de maladie selon la proportion correspondant au pourcentage pour son salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 17.07 f). Concernant les jours fériés, les congés mobiles, les congés sociaux prévus à la convention collective, ainsi que toutes les allocations monétaires, la personne salariée les perd.

Pendant la durée du régime, les jours de congés sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de la clause 17.07 f).

e) **Assurance-salaire**

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

- i) Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.
- ii) À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 17.07 f), conformément aux dispositions de la clause 19.02 ou la pleine prestation d'assurance salaire si la contribution a été de cent pour cent (100 %) de la prime.
- iii) Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 17.07 f), conformément aux dispositions de la clause 19.02, ou la pleine prestation d'assurance salaire si la contribution a été de cent pour cent (100 %) de la prime.

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

personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 19.02, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 19.02. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

f) **Congé ou absence sans solde**

L'employé ne peut bénéficier simultanément de congé sans solde ou d'un congé à traitement différé.

g) **Congés de maternité**

Dans le cas de congés de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

h) **Retrait préventif**

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

i) **Mise à pied**

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

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

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

- i) Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
- ii) Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par l'Employeur s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne salariée en application de son contrat. L'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée.

k) **Bris de contrat pour raison de décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et la disposition suivante s'applique :

- ✓ Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

l) **Renvoi**

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

m) **Régimes d'assurance groupe**

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurances.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de la clause 17.07 F). Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 18 ASSURANCE COLLECTIVE

18.01 L'Employeur maintient en vigueur au bénéfice de ses employés réguliers et pendant la durée de la présente convention, les régimes collectifs d'assurances.

L'employé régulier mis à pied demeure couvert pour l'ensemble des régimes collectifs d'assurance à l'exception de la garantie d'invalidité de courte durée.

L'employé régulier qui n'est pas mis à pied demeure couvert pour l'ensemble des régimes collectifs d'assurance.

18.02 L'Employeur et le Syndicat doivent s'entendre sur toutes modifications à l'un ou à l'autre des régimes collectifs d'assurance et il y a une seule tarification collective par police d'assurance.

18.03 L'Employeur et l'employé paient chacun 50 % du coût total annuel des assurances collectives.

ARTICLE 19 CONGÉS DE MALADIE ET OBLIGATIONS FAMILIALES

19.01 L'employé régulier annuel a droit, pour chaque année de calendrier, à un crédit de douze (12) jours ouvrables de congés de maladie, incluant les congés pour obligations familiales, lesquels ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre. L'employé doit aviser son supérieur immédiat de toute absence.

Si un employé n'a pas utilisé, en tout ou en partie, son crédit de congés de maladie dans une année, le crédit accumulé lui est payé à son taux régulier de salaire en vigueur lors de la dernière paie avant Noël. Si un salarié quitte volontairement son emploi au cours de l'année, son crédit accumulé lui est payé au prorata du temps travaillé dans l'année au taux régulier de salaire en vigueur lors de la paie de départ. 19.02. Les congés de maladie prévus ci-haut ont pour but de protéger le salaire des employés. Ainsi, ils sont utilisés de la façon suivante :

a) Pour les sept (7) premiers jours d'absence pour maladie, l'Employeur paie l'employé régulier à son taux régulier à même son crédit de congés de maladie jusqu'à concurrence de l'épuisement dudit crédit;

- b) À compter de la huitième (8^e) journée d'absence pour maladie, jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines d'invalidité, l'employé régulier reçoit la prestation de courte durée prévue au plan d'assurance salaire. La différence entre son plein salaire et la prestation de courte durée est comblée par l'Employeur à même son crédit de congés de maladie jusqu'à concurrence de l'épuisement dudit crédit;
- c) Après une invalidité ininterrompue de quinze (15) semaines et jusqu'à ce qu'il ait atteint soixante-cinq (65) ans, l'employé régulier reçoit la prestation non imposable de longue durée prévue au plan d'assurance salaire.

- 19.03 L'employé régulier saisonnier acquiert et accumule une journée de maladie par mois de service lesquels peuvent être pris par anticipation.
- 19.04 Dans le cas d'un employé régulier absent pour une invalidité de longue durée, en début d'année ou de saison, celui-ci ne reçoit pas son crédit de jours de congé de maladie. Cependant, à son retour au travail, il reçoit un crédit fixé au *pro rata* des jours restants dans l'année en cours.
- 19.05 Une journée débitée pour tenir lieu de congé de maladie est l'équivalent d'un maximum de neuf heures (9 h) au taux régulier pour un col bleu, de huit heures quarante-cinq minutes (8 h 45) pour un opérateur mobile, de sept heures quinze (7 h 15) pour un col blanc et de douze heures (12 h 00) pour les opérateurs CTE.
- 19.06 L'employé en période d'essai qui complète avec succès la période prévue à la clause 9.01 sera crédité de six (6) jours de congé de maladie, sous réserve des journées déjà utilisées en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. Dans le même cas, l'employé à temps partiel est crédité d'un nombre de jours de congé de maladie au prorata du nombre d'heures régulières travaillées.
- 19.07 À la demande de l'employé, l'Employeur verse le solde du crédit de congés de maladie non utilisés au REER de l'Employé.

ARTICLE 20 RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

- 20.01 L'employeur maintient en vigueur au bénéfice de ses employés réguliers et pendant la durée de la présente convention, le régime de retraite à prestations déterminées établi par le règlement numéro 1536 intitulé : « Règlement concernant le régime de retraite des employés de la Ville de Bécancour » et amendements en vigueur.
- 20.02 L'employeur maintient l'assurance vie en vigueur et en assume les coûts jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans pour ledit employé qui bénéficie du régime de retraite.

ARTICLE 21 CONDITIONS GÉNÉRALES

21.01 Sécurité et bien-être au travail

- a) L'Employeur prend les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être au travail de ses employés; ceux-ci conviennent de se soumettre aux directives de l'Employeur en ce sens.
- b) Les parties aux présentes coopèrent pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. Les deux (2) parties s'entendent pour qu'il y ait un comité de santé et de sécurité. Le comité est formé de trois (3) représentants pour chacune des parties. Les réunions des comités seront prévues selon les besoins des deux (2) parties.

L'Employeur libère sans perte de salaire les trois (3) représentants du Syndicat pour la préparation et la durée de la réunion (après entente pour le temps dévolu à la préparation de la réunion).

- c) L'Employeur fournit à chaque employé dont la fonction l'exige les effets suivants
 - i) Un casque protecteur;
 - ii) Des mitaines de cuir ou de laine;
 - iii) Des couvre-touts, manteaux et salopettes d'hiver à certaines catégories d'employés déterminés par l'Employeur;
 - iv) Des lunettes de sécurité ajustées à la vue pour les employés sur présentation d'une copie de prescription et d'une pièce justificative et ce, pour une durée normale de deux (2) ans.
 - v) des vêtements imperméabilisés et bottes de caoutchouc ou couvre-chaussures lorsque requis.
 - vi) L'équipement de sécurité approprié aux employés requis à manipuler des matières toxiques ou acides. L'Employeur s'engage à mettre ces équipements à la disposition des employés.
- d) Les employés sont responsables des vêtements et équipements qui leur sont fournis. Ceux-ci demeurent la propriété de l'Employeur. Pour avoir droit à des effets neufs, les employés doivent remettre les usagés.

L'employé qui quitte le service de l'Employeur pour quelque motif que ce soit, doit remettre les effets reçus. À défaut, la valeur des effets non remis est déduite de sa paie de séparation.

- e) L'Employeur fournit un casier de rangement à chaque employé régulier, ainsi qu'une place de rangement pour les employés temporaires.

21.04 **Perfectionnement**

L'Employeur remboursera aux employés réguliers qui s'inscrivent à des cours de perfectionnement et/ou de formation, les frais d'inscription ainsi que les volumes requis aux conditions suivantes :

- a) Que ces cours soient directement reliés à son travail;
- b) Qu'ils soient approuvés par l'Employeur;
- c) Que l'employé réussisse le cours avec succès.

21.05 **Prestation pour usage de véhicule personnel**

Les employés doivent se référer à la politique portant sur le remboursement des dépenses et frais de déplacement en vigueur chez l'employeur.

ARTICLE 22 SÉCURITÉ D'EMPLOI

22.01 L'Employeur s'engage à une reclassification ou à une réaffectation des employés réguliers annuels à son service au 31 décembre 2005 qui pourraient être affectés par les effets de l'automatisation ou par les changements de procédures de travail.

22.02 Dans le cas d'une réduction de personnel dans une fonction, l'ordre des mises à pied est le suivant :

1. Les personnes salariées temporaires dans la fonction;
2. Les personnes salariées régulières selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la fonction.

La personne salariée visée par une mise à pied a droit à un préavis écrit, dont copie au syndicat, d'au moins cinq (5) jours ouvrables, mentionnant la cause de la mise à pied.

À défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser la personne salariée régulière en lui versant, pour chaque jour d'insuffisance de l'avis, l'équivalent d'une journée à son taux régulier de salaire.

La personne salariée régulière ayant reçu un avis de mise à pied suite à l'abolition de son poste a le droit de se prévaloir de son ancienneté pour déplacer une autre personne salariée ayant moins d'ancienneté, en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Pour se prévaloir de son droit de déplacement, la personne salariée régulière doit communiquer son choix de déplacement au Directeur général dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de mise à pied.

Ce processus se poursuit jusqu'à ce que la situation du prochain paragraphe trouve application.

La personne salariée qui ne peut déplacer une autre personne est effectivement mise à pied et voit son nom inscrit sur la liste de rappel.

22.03 **Fusion**

Advenant la fusion, l'annexion, le regroupement, l'aliénation ou le changement de structure juridique de l'Employeur, celui-ci prendra les mesures appropriées pour protéger ses employés et leur assurer tous les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention.

22.04 **a) Contrat à forfait**

L'Employeur peut consentir des contrats à forfait à la condition que ceux-ci n'entraînent pas le licenciement, la mise à pied, ou une réduction d'heures régulières de travail des employés réguliers annuels et/ou de rappel normal des employés réguliers saisonniers entre le 1^{er} avril et le 30 novembre ou du 15 août au 30 avril.

b) Programme et création d'emplois

Les emplois créés pour la durée d'un projet subventionné, relatif à un programme de création d'emplois, ne sont pas visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat, à la condition que ceux-ci n'entraînent pas le licenciement, la mise à pied, ou une réduction d'heures régulières des employés réguliers ou le rappel desdits employés.

ARTICLE 23 CONGÉS FAMILIAUX

23.01 Les congés familiaux comprennent les congés de maternité, de paternité et le congé parental.

La *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., C. N-1.1) ainsi que la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) établissent les règles applicables en matière de congé de maternité, de congé de paternité et de congé parental.

Les modalités applicables en matière de congé de maternité prévues dans la présente convention sont en sus des dispositions de ces lois.

En cas de contradiction entre le texte de la convention et celui de la loi, ce dernier prévaut.

23.02 **Congé de naissance ou adoption**

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant 5 jours :

- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant
- quand survient une interruption de grossesse avec certificat médical.

Si la mère est déjà en congé de maternité, elle ne peut bénéficier de ce congé.

Les 2 premières journées sont payées par l'Employeur. La personne salariée doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile ou l'interruption de la grossesse.

Ce congé peut être fractionné en journées si la personne salariée le demande. Ces journées peuvent aussi être fractionnées si l'employeur y consent.

Dans tous ces cas, la personne salariée doit avertir son employeur de son absence le plus tôt possible.

23.03 **Congé de maternité**

Le congé de maternité est accordé à une employée régulière lors de la naissance ou de l'adoption d'un de ses enfants.

En plus du congé de maternité prévu à la loi et consécutivement à ce dernier, l'employée régulière enceinte a droit à un congé de maternité sans solde de deux (2) semaines continues.

23.04 **Indemnité additionnelle**

L'employeur accorde à toute personne salariée qui a un (1) an d'ancienneté au moment de la naissance ou l'adoption et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, les montants suivants :

- a) La différence entre 75 % de son salaire brut et la prestation hebdomadaire reçue du Régime québécois d'assurance parentale.
- b) Les montants prévus ci-dessus sont versés à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Les montants versés ci-dessus s'appliquent également au congé de paternité.

23.05 **Retour au travail**

Si l'employé qui bénéficie d'un congé familial ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, il est considéré comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, il doit fournir un certificat médical à l'Employeur.

ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027 inclusivement.
- 24.02 Durant les négociations en vue de son renouvellement, les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur et régissent les parties jusqu'à la signature d'une nouvelle entente.
- 24.03 Les annexes et notes ci-annexées font partie intégrante de la présente convention ainsi que toute lettre d'entente signée entre les parties pendant sa durée.
- 24.04 Les salaires prévus à l'annexe A s'appliquent rétroactivement au 1^{er} janvier 2023. Les versements requis, le cas échéant, seront versés dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention.

[Signatures à la page suivante]

EN FOI DE QUOI, les représentants des parties, dûment mandatés ont signé à Bécancour ce 23^{ième} jour de mai 2023.

L'EMPLOYEUR

Lucie Allard
Mairesse



Grégory Gihoul
Directeur général



Caroline Audet
Directrice gestion des talents



Guylaine Giroux
Directrice des finances et trésorière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE –
SECTION LOCALE 1677**

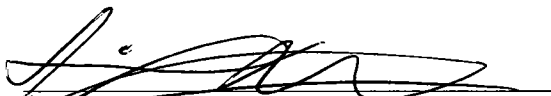
Philippe Héon
Président de la section locale



Hans-Olivier Poirier-Grenier
Conseiller syndical



Cynthia Fechat St-Onge
Secrétaire archiviste



Jimmy Malenfant
Trésorier

ANNEXE A
CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRE 2023-2027

POSTES	Classe	2023	2024	2025	2026	2027
Augmentation annuelle		4,0%	3,5%	3,0%	3,0%	2,5%
Agent de communication – marque et graphisme	10	35,52 \$	36,76 \$	37,86 \$	39,00 \$	39,97 \$
Agent de communication – participation citoyenne	10	35,52 \$	36,76 \$	37,86 \$	39,00 \$	39,97 \$
Chef d'équipe – parcs et espaces verts	12	37,49 \$	38,80 \$	39,97 \$	41,17 \$	42,20 \$
Chef d'équipe bâtiments	11	36,49 \$	37,77 \$	38,90 \$	40,07 \$	41,07 \$
Chef d'équipe – voies publiques	12	37,49 \$	38,80 \$	39,97 \$	41,17 \$	42,20 \$
Commis aux approvisionnements	8	33,51 \$	34,68 \$	35,72 \$	36,79 \$	37,71 \$
Commis à la bibliothèque	3	28,56 \$	29,56 \$	30,44 \$	31,36 \$	32,14 \$
Concierge	1	26,56 \$	27,49 \$	28,32 \$	29,17 \$	29,89 \$
Inspecteur en urbanisme	13	38,51 \$	39,86 \$	41,05 \$	42,29 \$	43,34 \$
Mécanicien	8	33,51 \$	34,68 \$	35,72 \$	36,79 \$	37,71 \$
Opérateur de centrale de traitement d'eau	10	35,52 \$	36,76 \$	37,86 \$	39,00 \$	39,97 \$
Opérateur de centrale de traitement d'eau (<i>mobile</i>)	12	37,49 \$	38,80 \$	39,97 \$	41,17 \$	42,20 \$
Préposé aux opérations	7	32,53 \$	33,67 \$	34,68 \$	35,72 \$	36,61 \$
Préposé aréna et bâtiments	4	29,56 \$	30,59 \$	31,51 \$	32,45 \$	33,27 \$
Préposé parcs et espaces verts	6	31,53 \$	32,64 \$	33,62 \$	34,62 \$	35,49 \$
Préposé parcs et terrains de jeux	4	29,56 \$	30,59 \$	31,51 \$	32,45 \$	33,27 \$
Préposé à la perception	5	30,53 \$	31,60 \$	32,55 \$	33,53 \$	34,37 \$
Adjointe de service	6	31,53 \$	32,64 \$	33,62 \$	34,62 \$	35,49 \$
Adjointe de service – Greffe et affaires juridiques	7	32,53 \$	33,67 \$	34,68 \$	35,72 \$	36,61 \$
Stratège communication et numérique	11	36,49 \$	37,77 \$	38,90 \$	40,07 \$	41,07 \$
Surveillant de travaux	12	37,49 \$	38,80 \$	39,97 \$	41,17 \$	42,20 \$
Technicien en comptabilité	9	34,51 \$	35,71 \$	36,79 \$	37,89 \$	38,84 \$
Technicien en comptabilité - paie	10	35,52 \$	36,76 \$	37,86 \$	39,00 \$	39,97 \$
Technicien en comptabilité - taxation	10	35,52 \$	36,76 \$	37,86 \$	39,00 \$	39,97 \$
Technicien en documentation	8	33,51 \$	34,68 \$	35,72 \$	36,79 \$	37,71 \$
Technologue en génie civil	13	38,51 \$	39,86 \$	41,05 \$	42,29 \$	43,34 \$
Technicien en gestion de documents et d'archives	9	34,51 \$	35,71 \$	36,79 \$	37,89 \$	38,84 \$
Technicien en loisirs	9	34,51 \$	35,71 \$	36,79 \$	37,89 \$	38,84 \$
Technicien greffe et affaires juridiques	10	35,52 \$	36,76 \$	37,86 \$	39,00 \$	39,97 \$
Technicien technologies de l'information	13	38,51 \$	39,86 \$	41,05 \$	42,29 \$	43,34 \$

4,00 % ÉCHELLES SALARIALES 2023				
Classe	85 %	90%	95%	100 %
1	22,58	23,91	25,23	26,56
2	23,42	24,79	26,17	27,55
3	24,27	25,70	27,13	28,56
4	25,12	26,60	28,08	29,56
5	25,95	27,48	29,00	30,53
6	26,80	28,38	29,96	31,53
7	27,65	29,28	30,90	32,53
8	28,48	30,16	31,83	33,51
9	29,33	31,06	32,78	34,51
10	30,19	31,96	33,74	35,52
11	31,02	32,84	34,67	36,49
12	31,87	33,74	35,62	37,49
13	32,73	34,66	36,59	38,51

3,5% ÉCHELLES SALARIALES 2024				
Classe	85%	90 %	95%	100 %
1	23,37	24,74	26,12	27,49
2	24,24	25,66	27,09	28,51
3	25,12	26,60	28,08	29,56
4	26,00	27,53	29,06	30,59
5	26,86	28,44	30,02	31,60
6	27,74	29,37	31,00	32,64
7	28,62	30,30	31,99	33,67
8	29,48	31,21	32,95	34,68
9	30,36	32,14	33,93	35,71
10	31,25	33,08	34,92	36,76
11	32,11	33,99	35,88	37,77
12	32,98	34,92	36,86	38,80
13	33,88	35,87	37,87	39,86

3,00 % ÉCHELLES SALARIALES 2025				
Classe	85 %	90%	95%	100 %
1	24,07	25,48	26,90	28,32
2	24,96	26,43	27,90	29,37
3	25,88	27,40	28,92	30,44
4	26,78	28,36	29,93	31,51
5	27,66	29,29	30,92	32,55
6	28,57	30,25	31,93	33,62
7	29,48	31,21	32,95	34,68
8	30,36	32,15	33,94	35,72
9	31,27	33,11	34,95	36,79
10	32,18	34,08	35,97	37,86
11	33,07	35,01	36,96	38,90
12	33,97	35,97	37,97	39,97
13	34,90	36,95	39,00	41,05

3,00 % ÉCHELLES SALARIALES 2026				
Classe	85 %	90%	95 %	100 %
1	24,79	26,25	27,71	29,17
2	25,71	27,23	28,74	30,25
3	26,65	28,22	29,79	31,36
4	27,59	29,21	30,83	32,45
5	28,49	30,17	31,85	33,52
6	29,43	31,16	32,89	34,62
7	30,36	32,15	33,93	35,72
8	31,27	33,11	34,95	36,79
9	32,21	34,10	36,00	37,89
10	33,15	35,10	37,05	39,00
11	34,06	36,06	38,07	40,07
12	34,99	37,05	39,11	41,17
13	35,94	38,06	40,17	42,29

2,50 %	ÉCHELLES SALARIALES 2027			
Classe	85 %	90%	95 %	100 %
1	25,41	26,91	28,40	29,89
2	26,36	27,91	29,46	31,01
3	27,32	28,93	30,53	32,14
4	28,28	29,94	31,60	33,27
5	29,21	30,92	32,64	34,36
6	30,17	31,94	33,72	35,49
7	31,12	32,95	34,78	36,61
8	32,06	33,94	35,83	37,71
9	33,01	34,95	36,90	38,84
10	33,98	35,98	37,97	39,97
11	34,91	36,97	39,02	41,07
12	35,87	37,98	40,09	42,20
13	36,84	39,01	41,18	43,34

PRÉPOSÉ AUX OPÉRATIONS					
Année	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
	85%	85%	90%	95%	100%
2023	27,65 \$	27,65 \$	29,28 \$	30,90 \$	32,53 \$
2024	28,62 \$	28,62 \$	30,30 \$	31,99 \$	33,67 \$
2025	29,48 \$	29,48 \$	31,21 \$	32,95 \$	34,68 \$
2026	30,36 \$	30,36 \$	32,15 \$	33,93 \$	35,72 \$
2027	31,12 \$	31,12 \$	32,95 \$	34,78 \$	36,61 \$

**ANNEXE B
LISTE DES EMPLOYÉS**

NOM	CLASSE	FONCTION	ANCIENNETÉ	STATUT
	12	Surveillant de travaux	2021-05-19	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2007-05-28	Régulier
	8	Technicien en documentation	2017-06-20	Régulier
	5	Technicien comptabilité	2017-10-12	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2004-06-28	Régulier
	6	Adjointe de service	2022-02-28	Régulier
	1	Concierge	2012-10-22	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2011-05-09	Régulier
	10	Technicien comptabilité - Paie	1998-03-11	Régulier
	10	Opérateur centrale de traitement d'eau	2016-02-09	Régulier
	13	Technologue en génie civil	2023-04-12	En probation
	3	Commis à la bibliothèque	2022-07-18	Régulier
	7	Préposé aux opérations	1993-05-17	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2023-04-03	En probation
	9	Technicien en loisirs	2023-04-13	En probation
	7	Préposé aux opérations	2023-04-11	En probation
	6	Adjointe de service	2012-03-26	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2023-04-03	En probation
	6	Préposé parcs et espaces verts	2022-07-05	En probation
	4	Préposé à l'aréna et bâtiments	2022-09-06	Régulier
	7	Chef d'équipe voies publiques	2007-05-29	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2018-06-04	Régulier
	7	Préposé aux opérations	1997-08-11	Régulier
	7	Préposé aux opérations	1979-05-08	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2023-04-03	En probation
	7	Préposé aux opérations	2002-08-05	Régulier
	7	Préposé aux opérations	1981-05-13	Régulier
	12	Chef d'équipe - Voies publiques	2001-07-16	Régulier
	1	Concierge	2011-07-25	Régulier
	1	Concierge	1998-07-06	Régulier
	10	Opérateur centrale de traitement d'eau	2023-04-17	En probation Temporaire
	9	Tech. gestion doc. & archives	1983-08-15	Régulier
	7	Adjointe de service-Greffe & aff. juridiques	2007-09-04	Régulier
	10	Agent communication-marque et graphisme	2023-04-03	En probation
	10	Opérateur centrale de traitement d'eau	2011-05-24	Régulier
	10	Opérateur centrale de traitement d'eau	2022-06-16	Temporaire
	7	Préposé aux opérations	2022-06-13	En probation
	12	Op. centrale traitement d'eau (mobile)	2002-12-03	Régulier
	4	Préposé à l'aréna et bâtiments	2022-10-18	En probation
	13	Technicien technologies information	2023-04-18	En probation
	13	Inspecteur en urbanisme	2018-03-07	Régulier
	12	Op. centrale traitement d'eau (mobile)	1987-08-17	Régulier
	12	Chef d'équipe - Voies publiques	1992-11-26	Régulier

	7	Préposé aux opérations	2023-04-17	En probation
	7	Préposé aux opérations	2021-05-25	Régulier
	3	Commis à la bibliothèque	2007-08-06	Régulier
	7	Préposé aux opérations	1993-04-26	Régulier
	13	Technologue en génie civil	2021-07-28	Régulier
	13	Inspecteur en urbanisme	2019-03-04	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2001-07-16	Régulier
	6	Adjointe de service	2022-04-04	Régulier
	10	Opérateur centrale de traitement d'eau	2021-04-27	Régulier
	12	Op. centrale traitement d'eau (mobile)	2004-05-31	Régulier
	6	Préposé parcs et espaces verts	2011-05-16	Régulier
	6	Adjointe de service	2012-06-28	Régulier
	7	Préposé aux opérations	1993-04-19	Régulier
	13	Technologue en génie civil	2006-04-24	Régulier
	6	Adjointe de service	2023-02-06	En probation
	10	Technicienne greffe & aff. jur.	1994-03-07	Régulier
	3	Commis à la bibliothèque	2022-06-07	Régulier
	6	Adjointe de service	1990-05-23	Régulier
	4	Préposé parcs et terrains de jeux	2012-04-30	Régulier
	12	Chef d'équipe - Voies publiques	2011-05-10	Régulier
	10	Opérateur centrale de traitement d'eau	2021-12-06	Temporaire
	13	Technologue en génie civil	2022-01-10	Régulier
	7	Préposé aux opérations	1997-07-21	Régulier
	1	Préposé parcs et espaces verts	2022-07-04	Temporaire
	7	Préposé aux opérations	2022-06-13	Régulier
	7	Préposé aux opérations	1987-05-04	Régulier
	6	Préposé parcs et espaces verts	2022-07-11	En probation
	13	Inspecteur en urbanisme	2013-07-03	En probation
	7	Préposé aux opérations	2023-04-17	En probation
	12	Surveillant de travaux	2021-05-25	Régulier
	6	Adjointe de service	2017-07-10	Régulier
	8	Commis aux approvisionnements	1993-02-01	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2023-04-17	En probation
	10	Technicien comptabilité - Taxation	1990-07-16	Régulier
	9	Technicienne en comptabilité	2014-02-03	Régulier
	11	Stratège communication et numérique	2023-05-08	En probation
	13	Inspecteur en urbanisme	2022-03-14	Régulier
	4	Préposé parcs et terrains de jeux	2009-06-03	Régulier
	4	Préposé à l'aréna et bâtiments	2006-10-31	Régulier
	10	Opérateur centrale de traitement d'eau	2023-04-24	En probation Temporaire
	12	Chef équipe-Parcs et espaces verts	1993-06-21	Régulier
	6	Préposé parcs et espaces verts	1997-04-22	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2017-07-25	Régulier
	10	Opérateur centrale de traitement d'eau	2010-11-23	Régulier
	7	Préposé aux opérations	2017-07-26	Régulier
	6	Adjointe de service	2022-09-06	Régulier

ANNEXE C
«HORAIRE CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU» EXEMPLE

Mois

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
D	13	14	15	16	17	18	19
E	5	5	5	4	4	4	5
C							
E	3	3	3	6	6	6	3
M	20	21	22	23	24	F 25	F 26
B	5	5	6	6	6	F 3	F 3
R						F	F
E	3	3	4	4	4	F 5	F 5
J	27	28	29	30	31	F 1	F 2
A	3	6	6	6	3	F 3	F 3
N						F	F
V	5	4	4	4	5	F 5	F 5
I	3	4	5	6	7	8	9
E	4	4	4	5	5	5	4
R	6	6	6	3	3	3	6
	10	11	12	13	14	15	16
	4	4	5	5	5	6	6
	6	6	3	3	3	4	4
	17	18	19	20	21	22	23
	6	3	3	3	6	6	6
	4	5	5	5	4	4	4
	24	25	26	27	28	29	30
	3	3	3	4	4	4	5
	5	5	5	6	6	6	3
F	31	1	2	3	4	5	6
E	5	5	4	4	4	5	5
V	3	3	6	6	6	3	3
R	7	8	9	10	11	12	13
I	5	6	6	6	3	3	3
E	3	4	4	4	5	5	5
R	14	15	16	17	18	19	20
	6	6	6	3	3	3	4
	4	4	4	5	5	5	6
	21	22	23	24	25	26	27
	4	4	5	5	5	4	4
	6	6	3	3	3	6	6
M	28	1	2	3	4	5	6
A	4	5	5	5	6	6	6
R	6	3	3	3	4	4	4
S	7	8	9	10	11	12	13
	3	3	3	6	6	6	3
	5	5	5	4	4	4	5

ANNEXE C
«HORAIRE CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU»
EXEMPLE

<i>MOIS</i>		<i>Dimanche</i>	<i>Lundi</i>	<i>Mardi</i>	<i>Mercredi</i>	<i>Jeudi</i>	<i>Vendredi</i>	<i>Samedi</i>
<i>A</i>	<i>V</i>	14 3 5	15 3 5	16 4 6	17 4 6	18 4 6	19 5 3	20 5 3
	<i>R</i>	21 5 3	22 4 6	23 4 6	24 4 6	25 5 3	26 5 3	27 5 3
	<i>I</i>	28 6 4	29 6 4	30 6 4	31 3 5	1 3 5	2 3 5	3 6 4
<i>L</i>	<i>A</i>	4 6 4	5 6 4	6 3 5	7 3 5	8 3 5	9 4 6	10 4 6
	<i>A</i>	11 4 6	12 5 3	13 5 3	14 5 3	15 4 6	16 4 6	17 4 6
	<i>I</i>	18 5 3	19 5 3	20 5 3	21 6 4	22 6 4	23 6 4	24 3 5
<i>M</i>	<i>A</i>	25 3 5	26 3 5	27 6 4	28 6 4	29 6 4	30 3 5	1 3 5
	<i>A</i>	2 3 5	3 4 6	4 4 6	5 4 6	6 5 3	7 5 3	8 5 3
	<i>I</i>	9 4 6	10 4 6	11 4 6	12 5 3	13 5 3	14 5 3	15 6 4
<i>J</i>	<i>U</i>	14 6 4	15 6 4	16 3 5	19 3 5	20 3 5	21 6 4	22 6 4
	<i>I</i>	23 6 4	24 3 5	25 3 5	26 3 5	27 4 6	28 4 6	29 4 6
	<i>N</i>	30 5 3	31 5 3	1 5 4	2 4 4	3 4 4	4 4 5	5 5 5
<i>J</i>	<i>U</i>	6 5 3	7 5 3	8 6 4	9 6 4	10 6 4	11 3 5	12 3 5

ANNEXE C «HORAIRE CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU» EXEMPLE

<i>MOIS</i>	<i>Dimanche</i>	<i>Lundi</i>	<i>Mardi</i>	<i>Mercredi</i>	<i>Jeudi</i>	<i>Vendredi</i>	<i>Samedi</i>
<i>J U I L L E T</i>	13 3 5	14 6 4	15 6 4	16 6 4	17 3 5	18 3 5	19 3 5
	20 4 6	21 4 6	22 4 6	23 5 3	24 5 3	25 5 3	26 4 6
	27 4 6	28 4 6	29 5 3	30 5 3	1 5 3	2 6 4	3 6 4
	4 6 4	5 3 5	6 3 5	7 3 5	8 6 4	9 6 4	10 6 4
	11 3 5	12 3 5	13 3 5	14 4 6	15 4 6	16 4 6	17 5 3
	18 5 3	19 5 3	20 4 6	21 4 6	22 4 6	23 5 3	24 5 3
<i>A O U T</i>	25 5 3	26 6 4	27 6 4	28 6 4	29 3 5	30 3 5	31 3 5
	1 6 4	2 6 4	3 6 4	4 3 5	5 3 5	6 3 5	7 4 6
	8 4 6	9 4 6	10 5 3	11 5 3	12 5 3	13 4 6	14 4 6
	15 4 6	16 5 3	17 5 3	18 5 3	19 6 4	20 6 4	21 6 4
	22 3 5	23 3 5	24 3 5	25 6 4	26 6 4	27 6 4	28 3 5
	<i>S E P T</i>	29 3 5	30 3 5	31 4 6	1 4 6	2 4 6	3 5 3
5 5 3		6 4 6	7 4 6	8 4 6	9 5 3	10 5 3	11 5 3

ANNEXE C
«HORAIRE CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU»
EXEMPLE

MOTS

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
O C T O B R E	12 6 4	13 6 4	14 6 4	15 3 5	16 3 5	17 3 5	18 6 4
	19 6 4	20 6 4	21 3 5	22 3 5	23 3 5	24 4 6	25 4 6
	26 4 6	27 5 3	28 5 3	29 5 3	30 4 6	1 4 6	2 4 6
	3 5 3	4 5 3	5 5 3	6 6 4	7 6 4	8 6 4	9 3 5
	10 3 5	11 3 5	12 6 4	13 6 4	14 6 4	15 3 5	16 3 5
	17 3 5	18 4 6	19 4 6	20 4 6	21 5 3	22 5 3	23 5 3
	24 4 6	25 4 6	26 4 6	27 5 3	28 5 3	29 5 3	30 6 4
	31 6 4	1 6 4	2 3 5	3 3 5	4 3 5	5 6 4	6 6 4
	7 6 4	8 3 5	9 3 5	10 3 5	11 4 6	12 4 6	13 4 6
	14 5 3	15 5 3	16 5 3	17 4 6	18 4 6	19 4 6	20 5 3
D É C E M B R E	21 5 3	22 5 3	23 6 4	24 6 4	25 6 4	26 3 5	27 3 5
	28 3 5	29 6 4	30 6 4	1 6 4	2 3 5	3 3 5	4 3 5
	5 4 6	6 4 6	7 4 6	8 5 3	9 5 3	10 5 3	11 4 6

ANNEXE D
MÉTHODE DE CALCUL
DES JOURS DE FÊTE DANS LA SEMAINE DE 40 HEURES

Temps effectué

0	4	8	12
---	---	---	----

Temps régulier

32	32	32	28
----	----	----	----

Temps ½

8	4	0	0
---	---	---	---

Temps double

0	4	8	10
---	---	---	----

Temps compensé ⁽¹⁾

0	0	0	4
---	---	---	---

Fête

8	8	8	8
---	---	---	---

⁽¹⁾ Sous réserve de l'article 14.9.

Temps effectué

0	4	8	12	16	20	24
---	---	---	----	----	----	----

Temps régulier

24	24	24	24	24	20	16
----	----	----	----	----	----	----

Temps ½

16	12	8	4	0	0	0
----	----	---	---	---	---	---

Temps double

0	4	8	12	16	18	20
---	---	---	----	----	----	----

Temps compensé ⁽¹⁾

0	0	0	0	0	4	8
---	---	---	---	---	---	---

Fête

16	16	16	16	16	16	16
----	----	----	----	----	----	----

⁽¹⁾ Sous réserve de l'article 14.9.

TROIS JOURNÉES DE FÊTE DANS LA SEMAINE*Temps effectué*

0	4	8	12	16	20	24	28	32	36
---	---	---	----	----	----	----	----	----	----

Temps régulier

16	16	16	16	16	16	16	12	8	4
----	----	----	----	----	----	----	----	---	---

Temps ½

24	20	16	12	8	4	0	0	0	0
----	----	----	----	---	---	---	---	---	---

Temps double

0	4	8	12	16	20	24	26	28	30
---	---	---	----	----	----	----	----	----	----

Temps compensé ⁽¹⁾

0	0	0	0	0	0	0	4	8	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Fête

24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

⁽¹⁾ Sous réserve de l'article 14.9.**FÊTE DANS UNE SEMAINE DE VACANCES***1 fête 2 fêtes 3 fêtes**Temps régulier*

4	8	12
---	---	----

Vacances

40	40	40
----	----	----

Fête

8	16	24
---	----	----

Note : Cette méthode de calcul signifie que, dans l'ensemble, la rémunération est basée sur une semaine régulière de 40 heures.

ANNEXE E

COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

1.1. Partie intégrante de la convention collective

Le plan d'évaluation des postes et les résultats de l'évaluation font partie intégrante de la convention collective et y sont joints comme annexe «E». L'employeur dépose le texte des descriptions de tâches mis à jour en 2022.

1.2. Délais de rigueur

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Ils peuvent être prolongés d'un commun accord qui doit être confirmé par écrit.

1.3. Corrections

Toute erreur d'arithmétique ou de copies dans la préparation, l'établissement ou l'application des données relatives à l'application du processus décrit au présent article sera corrigée conformément aux dispositions de cet article.

1.4. Conformité au plan d'évaluation

L'analyse, l'évaluation, la réévaluation et le classement de tout nouveau poste ou de tout poste modifié sont réalisés selon le plan d'évaluation des postes.

1.5. Portée de la description de tâches

Une description de tâches précise les fonctions principales et habituelles du poste ainsi que les qualifications requises pour l'obtention du poste, mais ne comporte pas de description exhaustive des tâches.

1.6. Comité conjoint d'évaluation des postes

Les parties conviennent de maintenir un comité conjoint d'évaluation des postes. Le comité est composé de deux (2) membres de chaque partie. De plus, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource au besoin.

1.7. Libérations syndicales

À cette fin, l'employeur convient de libérer, sans perte de salaire, les membres représentants du syndicat pour participer aux activités et travaux du comité. Un représentant de l'employeur anime les rencontres du comité et l'employeur en assume le secrétariat.

2. Modalités relatives à l'évaluation ou à la réévaluation des postes

2.1. Évaluation des nouveaux postes ou des postes modifiés

L'employeur s'engage à décrire les tâches et à évaluer tout nouveau poste ou tout poste modifié. De plus, l'employeur s'engage à remettre au syndicat la description et l'évaluation de tout poste nouvellement créé ou tout poste modifié dans les soixante (60) jours suivant la création ou la modification.

2.2. Demande de réévaluation

Un employé peut soumettre une demande de réévaluation s'il croit que les tâches auxquelles il est régulièrement assigné ont subi des modifications suffisantes pouvant influencer l'évaluation de son poste ou que les conditions dans lesquelles le travail s'effectue ont subi des modifications ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif des faits. Il peut formuler une demande de révision d'évaluation de son poste en complétant la «Demande de révision». Il transmet sa demande au Service des ressources humaines avec une copie au syndicat.

2.3. Délai pour rencontre du comité

Au plus tard dans les soixante (60) jours de la création, de la modification ou de la demande de réévaluation, les parties se rencontrent pour en discuter, obtenir de l'information, faire enquête ou convenir de l'évaluation. L'employeur s'engage à effectuer les enquêtes ou fournir les informations demandées dans les trente (30) jours suivant cette rencontre.

2.4. Compte rendu

L'employeur rédige le compte rendu de la rencontre mentionnée à l'article précédent et transmet une copie au syndicat dans les trente (30) jours suivant cette rencontre.

2.5. Transmission de la position du syndicat

Dans les trente (30) jours suivant la réception des informations prévues à l'article 11, le syndicat informe par écrit l'employeur de sa position.

2.6. Transmission de la position de l'employeur

Dans les trente (30) jours de la réception de la position du syndicat, ou à défaut d'une réponse du syndicat dans les délais prévus, l'employeur transmet, s'il y a accord, l'évaluation officielle du poste, ou s'il y a désaccord, sa position sur la description et l'évaluation provisoire soumise ou sur la demande de réévaluation.

2.7. Arbitrage

Si les parties ne peuvent s'entendre, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11.3.3 s'applique.

2.8. Rétroactivité

Tout employé qui a occupé ou occupe le poste ayant fait l'objet d'une évaluation ou d'une réévaluation, selon la procédure prévue aux présentes, reçoit l'ajustement de salaire rétroactivement à la date de création ou de la demande de révision.

3. Procédure d'arbitrage

3.1. Avis

Nonobstant les dispositions de l'article 6 «Procédures de règlement de griefs», il est convenu que toute mésentente entre les parties concernant l'évaluation d'un poste est référée par l'une ou l'autre des parties à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre où il en a été discuté, ou de la confirmation, par écrit, de l'employeur. Cette référence doit faire mention des points en litige quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copies de ceci à l'autre partie.

3.2. Arbitre

Les parties s'entendent pour nommer un arbitre, à défaut de quoi, les parties demandent au ministère du Travail de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.

3.3. Pouvoirs limités de l'arbitre

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre une décision qui diminue, augmente ou modifie le plan d'évaluation des postes, de même que toute autre disposition des présentes.

3.4. Inclusion de tâches

S'il est établi, lors de l'arbitrage, qu'une ou plusieurs tâches principales et habituelles d'un poste n'apparaissent pas à la description de tâches et qu'elles auraient pour effet d'en changer la classe salariale et que l'employé soit et demeure tenu par l'employeur de les accomplir, l'arbitre a le mandat d'ordonner, selon le cas, la modification de l'assignation de l'employé, ou d'inclure cette ou ces tâches principales et habituelles à la description de tâches de cet employé.

Décision finale

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

**ÉVALUATION DES EMPLOI
DEMANDE DE RÉVISION
ANNEXE E**

Art. 2.2 : Si une personne titulaire ou la supérieure ou le supérieur immédiat ou le syndicat constate :

Un employeur peut soumettre une demande de réévaluation s'il croit que les tâches auxquelles il est régulièrement assigné ont subi des modifications suffisantes pouvant influencer l'évaluation de son poste ou que les conditions dans lesquelles le travail s'effectue ont subi des modifications ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif des faits. Il peut formuler une demande de révision d'évaluation de son poste en complétant la « Demande de révision ». Il transmet sa demande au Service des ressources humaines avec une copie au syndicat.

Personne titulaire Supérieure-supérieur immédiat Syndicat

Nom : _____

Titre de l'emploi : _____

Lieu de travail : _____

Raisons de la demande de révision :

Signature : _____ Date : _____

LETTRE D'ENTENTE N°1**ENTRE :****VILLE DE BÉCANCOUR**ci-après désigné l'« **Employeur** »**ET :****SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1677**ci-après désigné le « **Syndicat** »collectivement désignés les « **Parties** »

**Objet : Autorisation d'un (1) poste de travail
saisonnier à temps partiel**

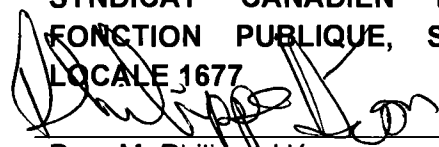
LES PARTIES FONT LES DÉCLARATIONS SUIVANTES :**PRÉAMBULE****CONSIDÉRANT QUE** la convention collective intervenue entre les parties le 23 mai 2023 pour la période 2023 – 2027 inclusivement ne prévoit pas de poste saisonnier à temps partiel;**CONSIDÉRANT QUE** la détentrice du poste de *préposé – parcs et espaces verts* ont a demandé une semaine de travail de quatre (4) jours au lieu de cinq (5) jours;**CONSIDÉRANT QUE** les parties acceptent de répondre à cette demandes sur une base ponctuelle de sorte qu'au départ définitif de la titulaires de du poste, le poste demeure un poste saisonnier temps plein (5 jours);

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le poste de *préposé – parcs et espaces verts* occupé par [REDACTED] est, tant qu'il est occupé par la titulaire actuelle, un poste régulier saisonnier quatre (4) jours (soit 32 heures par semaine).
2. Le salaire hebdomadaire temps simple est désormais calculé sur quatre (4) jours.
3. Le temps supplémentaire au taux de 150% ne sera payé qu'à compter de la quarante et unième heure de la semaine.
4. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Bécancour, le 23 mai 2023**VILLE DE BÉCANCOUR**

Par : Mme Caroline Audet
Directrice gestion des talents

Par : Mme Guylaine Giroux
Directrice des finances et trésorière**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 1677**

Par : M. Philippe Héon
Président de la section locale

Par : Mme Cynthia Pelchat St-Onge
Secrétaire archiviste

LETTRE D'ENTENTE N°2**ENTRE : VILLE DE BÉCANCOUR**ci-après désigné l'« **Employeur** »**ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1677**ci-après désigné le « **Syndicat** »collectivement désignés les « **Parties** »

**Objet : Lettre d'entente concernant les
conditions pour encadrer l'application
du télétravail ainsi que la flexibilité
d'horaire par le biais de politiques
sous forme de projets pilotes**

LES PARTIES FONT LES DÉCLARATIONS SUIVANTES :**PRÉAMBULE****ATTENDU QUE** suite aux négociations menant au renouvellement de la convention collective 2023 – 2027, les **Parties** ont convenu d'une entente dont l'objet est plus amplement désigné à l'entête des présentes ;**ATTENDU QU'**il est de l'intention de l'**Employeur** de permettre le télétravail ainsi que la flexibilité d'horaires aux postes pour lesquels le télétravail et la flexibilité d'horaire sont possibles ;

ATTENDU QUE les **Parties** reconnaissent que tant le télétravail que la flexibilité d'horaire doivent être encadrés en fonction des besoins opérationnels et du principe d'équité dans la mesure du possible ;

ATTENDU QUE les **Parties** ont convenu des modalités des travaux pour élaborer de telles politiques ainsi que d'un calendrier, dont le détail est contenu aux présentes ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié.

ÉTAPE 1 : Réception des propositions syndicales

2. Dans le cadre des travaux d'élaboration de la politique de télétravail ou de la politique de flexibilité d'horaire, le **Syndicat** peut transmettre ses propositions, de quelque nature que ce soit, à l'**Employeur**, d'ici le 30 juin 2023, à des fins de consultation.

ÉTAPE 2 : Échéance de la mise en vigueur de la politique de télétravail et de la politique de flexibilité d'horaire sous forme de projets pilotes d'une durée de douze (12) mois

3. L'**Employeur** fixe les modalités du télétravail et de la flexibilité d'horaire par le biais de politiques, qui devront être en vigueur d'ici le 31 octobre 2023, à moins d'une force majeure qui nécessite une période de prolongation.
4. L'application des politiques fait l'objet d'un projet pilote indépendant d'une durée de douze (12) mois suivant l'adoption desdites politiques prévues au paragraphe 3.

ÉTAPE 3 : Création d'un comité paritaire

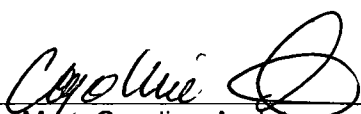
5. Les **Parties** conviennent de créer un comité paritaire à l'échéance du projet pilote mentionné au paragraphe 3.
6. Le mandat de ce comité paritaire est de négocier le libellé final des politiques prévues au paragraphe 3, dont l'échéance des travaux sera déterminée par ledit comité, lequel mandat prévoit également la révision de l'une ou l'autre des

politiques lorsque requis.

7. Le comité paritaire est composé de trois (3) représentants de l'**Employeur** ainsi que de trois (3) représentants du **Syndicat**.
8. Les **Parties** conviennent que la politique de télétravail ou la politique de flexibilité d'horaire continueront de s'appliquer jusqu'à une entente finale du comité paritaire et ce, indépendamment de chaque politique.
9. Lors de la mise en vigueur de la politique de flexibilité d'horaire, les **Parties** consentent à abroger l'article 13.07 de la convention collective.
10. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Bécancour, le 23 mai 2023

VILLE DE BÉCANCOUR


 Par : Mme Caroline Audet
 Directrice gestion des talents


 Par : Mme Guylaine Giroux
 Directrice des finances et trésorière

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
 FONCTION PUBLIQUE, SECTION
 LOCALE 1677**


 Par : M. Philippe Héon
 Président de la section locale


 Par : Mme Cynthia Pelchat St-Onge
 Secrétaire archiviste

LETTRE D'ENTENTE N°3**ENTRE : VILLE DE BÉCANCOUR**ci-après désigné l'« **Employeur** »**ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1677**ci-après désigné le « **Syndicat** »collectivement désignés les « **Parties** »

**Objet : Lettre d'entente concernant les
chaussures de sécurité**

LES PARTIES FONT LES DÉCLARATIONS SUIVANTES :**PRÉAMBULE**

ATTENDU QUE suite aux négociations menant au renouvellement de la convention collective 2023 – 2027, les **Parties** ont convenu d'une entente dont l'objet est plus amplement désigné à l'entête des présentes ;

ATTENDU QUE les **Parties** ont convenu d'abroger l'article 21.01 d) de la convention collective et de convenir de ce qui suit :

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié.
2. Les **Parties** vont se rencontrer dans le cadre du « comité santé et sécurité »

pour déterminer les modalités d'achat de chaussures de protection, lesquelles modalités seront effectives à compter du 1^{er} janvier 2024 ;

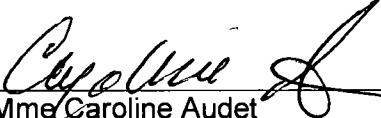
3. Pour l'année 2023, l'**Employeur** accorde un montant forfaitaire de deux cent cinquante dollars (250\$) aux employés réguliers, cent vingt-cinq dollars (125\$) pour les employés temporaires (le montant sera majoré à deux cent cinquante dollars (250\$) s'ils effectuent vingt (20) semaines complètes dans une même année) et quatre-vingt-dix (90\$) pour les employés étudiants sur présentation des pièces justificatives pour l'achat de chaussures de protection.

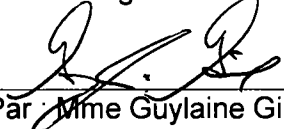
Après entente avec le supérieur hiérarchique, l'achat de chaussures de sécurité pourra, dans le but de favoriser l'achat local, se faire sur le temps de travail lorsqu'effectué sur le territoire de la Ville de Bécancour.

4. À des fins de transition, l'**Employeur** accorde une somme forfaitaire additionnelle aux employés ayant acheté, au moment de la signature des présentes, leurs chaussures de sécurité pour l'année 2023, pour une somme supérieure à deux cents dollars (200\$) jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250\$), sur présentation des pièces justificatives.
5. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

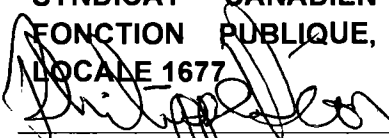
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Bécancour, le 23 mai 2023

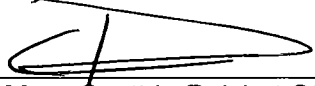
VILLE DE BÉCANCOUR


 Par : Mme Caroline Audet
 Directrice gestion des talents


 Par : Mme Guylaine Giroux
 Directrice des finances et trésorière

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
 FONCTION PUBLIQUE, SECTION
 LOCALE 1677**


 Par : M. Philippe Héon
 Président de la section locale


 Par : Mme Cynthia Pelchat St-Onge
 Secrétaire archiviste

LETTRE D'ENTENTE N°4

ENTRE : **VILLE DE BÉCANCOUR**

ci-après désigné l'« **Employeur** »

ET : **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1677**

ci-après désigné le « **Syndicat** »

collectivement désignés les « **Parties** »

**Objet : Lettre d'entente concernant la prestation
pour usage de véhicules personnels**

LES PARTIES FONT LES DÉCLARATIONS SUIVANTES :

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE suite aux négociations menant au renouvellement de la convention collective 2023 – 2027, les **Parties** ont convenu d'une entente dont l'objet est plus amplement désigné à l'entête des présentes ;

ATTENDU QUE les **Parties** ont convenu d'abroger l'article 21.05 de la convention collective et de convenir de ce qui suit :

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


1. Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié.
2. Nonobstant la politique portant sur le remboursement des dépenses et frais de

déplacement, l'**Employeur** accorde une indemnité de vingt dollars (20\$) par jour, aux employés qui doivent utiliser régulièrement leur véhicule (condition d'embauche) pour les besoins de leur travail, lorsqu'ils font quarante (40) kilomètres et moins.

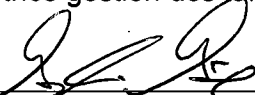
3. Si ces mêmes employés font plus de quarante (40) kilomètres par jour, la politique portant sur le remboursement des dépenses et frais de déplacement s'applique, à compter du premier (1^{er}) kilomètre.
4. Toutefois, en tout temps, l'**Employeur** peut demander à l'employé d'utiliser le véhicule de l'Employeur, en remplacement du paiement de l'indemnité prévue au paragraphe 2 des présentes.
5. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Bécancour, le 23 mai 2023

VILLE DE BÉCANCOUR

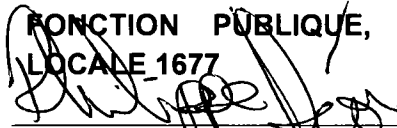


 Par : Mme Caroline Audet
 Directrice gestion des talents




 Par : Mme Guylaine Giroux
 Directrice des finances et trésorière

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
 FONCTION PUBLIQUE, SECTION
 LOCALE 1677**



 Par : M. Philippe Héon
 Président de la section locale



 Par : Mme Cynthia Pechat St-Onge
 Secrétaire archiviste

LETTRE D'ENTENTE N°5

ENTRE : **VILLE DE BÉCANCOUR**

ci-après désigné l'« **Employeur** »

ET : **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1677**

ci-après désigné le « **Syndicat** »

collectivement désignés les « **Parties** »

**Objet : Lettre d'entente concernant l'analyse des
postes d'adjointes de service**

LES PARTIES FONT LES DÉCLARATIONS SUIVANTES :

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE suite aux négociations menant au renouvellement de la convention collective 2023 – 2027, les **Parties** ont convenu d'une entente dont l'objet est plus amplement désigné à l'entête des présentes ;

ATTENDU QUE les **Parties** ont convenu de reporter les discussions concernant la volonté de procéder à une analyse globale des postes d'adjointe de service au comité conjoint d'évaluation des emplois selon ce qui suit :

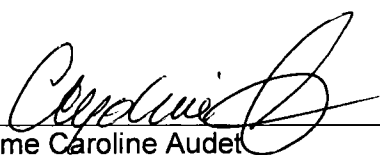
EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié.

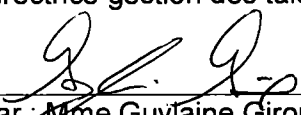
2. Les Parties s'engagent à procéder à une analyse globale des postes d'adjointes de service par le biais du comité conjoint d'évaluation des emplois.
3. Les travaux du comité seront complétés dans un délai de huit (8) mois de la signature de la présente lettre d'entente.
4. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Bécancour, le 23 mai 2023

VILLE DE BÉCANCOUR

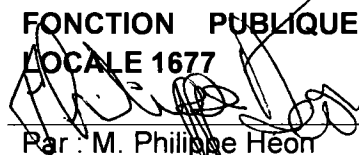


Par : Mme Caroline Audet
Directrice gestion des talents




Par : Mme Gylaine Giroux
Directrice des finances et trésorière

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 1677**



Par : M. Philippe Héon
Président de la section locale



Par : Mme Cynthia Pelchat St-Onge
Secrétaire archiviste