

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-7983

N° dossier d'accréditation : AM-1005-4563

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE ROUYN-NORANDA 100, RUE TASCHEREAU EST, C. P. 220 ROUYN-NORANDA QC J9X 5C3  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4331 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2023-06-16 Date dépôt : 2023-06-27	Nombre de salariés visés : 5	Date début : 2022-01-01 Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2023-07-18  
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

Courriel: [service.clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@mtess.gouv.qc.ca)



Ville de  
**Rouyn-Noranda**



## CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE ROUYN-NORANDA

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4331

Du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2027

## TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	4
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	4
ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT .....	7
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL .....	7
ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	8
ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE.....	9
ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'UN SALARIÉ .....	10
ARTICLE 10 ANCIENNETÉ .....	11
ARTICLE 11 AFFECTATION TEMPORAIRE .....	13
ARTICLE 12 CONDITIONS SPÉCIALES.....	13
ARTICLE 13 CRÉATION ET MODIFICATION DE POSTES .....	14
ARTICLE 14 SALAIRES ET FONCTIONS .....	14
ARTICLE 15 JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE .....	14
ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 17 PÉRIODE DE REPOS.....	15
ARTICLE 18 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	16
ARTICLE 19 RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE.....	16
ARTICLE 20 REPAS.....	16
ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	16
ARTICLE 22 VACANCES ANNUELLES .....	17
ARTICLE 23 CONGÉS SOCIAUX.....	17
ARTICLE 24 ACCIDENT DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	18
ARTICLE 25 ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE .....	18
ARTICLE 26 DROITS PARENTAUX .....	18
ARTICLE 27 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX SALARIÉS.....	19
ARTICLE 28 SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	19
ARTICLE 29 VÊTEMENTS ET AUTRES ACCESSOIRES.....	22
ARTICLE 30 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 31 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	23
ARTICLE 32 DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	24
ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	24
ARTICLE 34 RÉTROACTIVITÉ.....	25
ANNEXE A - RAPPEL AU TRAVAIL.....	27
ANNEXE B - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE .....	28
ANNEXE C – LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2023 .....	29
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2022-2023 (AVANT SIGNATURE).....	30
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2022-2023 (AVANT SIGNATURE) (SUITE).....	31
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2023 (APRÈS SIGNATURE).....	32
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2023 (APRÈS SIGNATURE) (SUITE) .....	33
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2023 (APRÈS SIGNATURE) (SUITE) .....	34
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2024 .....	35
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2024 (SUITE).....	36
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2024 (SUITE).....	37

ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2025 .....	38
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2025 (SUITE).....	39
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2025 (SUITE).....	40
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2026 .....	41
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2026 (SUITE).....	42
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2026 (SUITE).....	43
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2027 .....	44
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2027 (SUITE).....	45
ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2027 (SUITE).....	46
ANNEXE E - LISTE DES AIDES-TECHNICIENS NIVEAU 2 .....	47
ANNEXE F – BÉNÉFICES SUPPLÉMENTAIRES EN RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE.....	48

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

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

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

**2.01** L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation, portant le n° AM-1005-4563, émis par le Ministère du Travail du Québec, le 17 février 2000.

**2.02** Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention collective.

## **ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA DIRECTION**

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

## **ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES**

### **4.01 Conjoint**

Par conjoint, on entend les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

### **4.02 Employeur**

Désigne la Ville de Rouyn-Noranda ou ses représentants.

### **4.03 Salarié**

Désigne toute personne qui travaille pour l'employeur moyennant rémunération et qui est visée par le certificat d'accréditation.

### **4.04 Salarié à temps partiel**

1. Un salarié embauché de façon provisoire et intermittente qui travaille normalement moins de 40 heures par semaine ou qui travaille normalement moins de 12 mois par

année et à des emplois régis par la présente convention collective pour effectuer tout travail nécessaire aux activités de l'employeur;

2. Les salariés à temps partiel qui, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, ont accumulé plus de 350 heures régulières de travail, dans les douze (12) mois précédents, se voient conférer le statut de salariés à temps partiel inscrit sur la liste d'ancienneté. Pour maintenir ce statut, le salarié à temps partiel doit avoir accumulé plus de 300 heures au cours des vingt-quatre (24) mois précédents;
3. Aux fins de la présente convention collective, les salariés à temps partiel inscrits sur la liste de rappel sont énumérés à l'annexe D.
4. Le salarié à temps partiel a droit à tous les avantages des présentes.
5. Le salarié à temps partiel inscrit sur la liste d'ancienneté qui travaille normalement moins de 40 heures par semaine ou moins de 12 mois par année à un ou des emplois régis par la présente convention collective n'a droit à aucun avantage de la présente convention collective sauf pour les salaires, les heures supplémentaires et les primes. Le salarié à temps partiel inscrit sur la liste d'ancienneté bénéficie d'une compensation de 10 % sur le salaire régulier qui lui sera remise sur chaque paie pour tenir compte des avantages auxquels il est exclu. Le salarié à temps partiel non-inscrit sur la liste d'ancienneté a droit à une compensation de 7 %.

Le salarié à temps partiel inscrit sur la liste d'ancienneté conserve toutefois son droit de grief en cas de congédiement.

6. Au mois de janvier de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la liste des salariés à temps partiel pour l'année en cours. Cette liste contient les renseignements suivants :
  - Nom du salarié
  - La ou les fonctions occupées
  - Ancienneté
  - Date de la dernière embauche
7. L'ancienneté s'applique par fonction et se calcule en additionnant le nombre total d'heures régulières travaillées dans les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> janvier de la première année d'éligibilité aux rappels, période pendant laquelle il n'a jamais perdu le statut de salarié à temps partiel.

#### **4.05 Promotion**

Mouvement d'un salarié à un autre emploi, dont le taux de l'échelle salariale est supérieur à celle qu'il occupait.

#### **4.06 Transfert**

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

#### **4.07 Rétrogradation**

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

#### **4.08 Mésentente**

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief.

#### **4.09 Horaire de travail**

Signifie la répartition des heures de travail.

#### **4.10 Jour**

À moins d'indications contraires énoncées dans la convention collective, le mot jour signifie un jour de calendrier.

#### **4.11 Journée**

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

#### **4.12 Service continu**

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

#### **4.13 Directeur des ressources humaines**

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

#### **4.14 Avis disciplinaire**

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

#### **4.15 Mesure disciplinaire**

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

#### **4.16 Présence**

Une période continue d'au moins deux (2) heures.

#### **4.17 Service**

Le service s'entend au sens du budget de la Ville. Aux fins d'application de la convention collective, le service actuellement présent est le suivant :

- Théâtre du cuivre.

#### **4.18 Salariés étudiants**

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

#### **4.19 Salariés spécialistes**

La pratique actuelle au 1<sup>er</sup> septembre 2000 est maintenue concernant les salariés spécialistes, ils ne sont pas assujettis par la présente convention collective.

#### **4.20 Location**

La pratique actuelle au 1<sup>er</sup> septembre 2000 est maintenue concernant les activités des locataires dans le Théâtre.

### **ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**

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

### **ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL**

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

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

**6.03** Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi et dès son engagement, autoriser l'employeur à déduire chaque mois de sa paie, en la manière prévue à l'Annexe « B », le montant de la cotisation syndicale.

**6.04** La remise des cotisations ainsi déduites est faite par chèque mensuel à l'ordre du syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4331.

L'argent ainsi perçu est remis au secrétaire-trésorier, accompagné d'un état détaillé mentionnant le nom des salariés ayant cotisés, le statut de salarié régulier ou non régulier et les montants ainsi retenus, dans les quinze (15) jours de calendrier du mois suivant celui de leur perception.

#### **6.05 Salle de réunions**

Les assemblées du syndicat peuvent être tenues dans une salle municipale disponible, et ce, sans frais, par entente mutuelle au préalable avec l'employeur.

#### **6.06 Affichage d'avis**

Le syndicat a le droit d'afficher les avis syndicaux adressés à ses membres sur les propriétés de l'employeur, à des endroits appropriés convenus entre les parties, à la condition que ces avis soient en relation directe avec les activités normales du syndicat.

### **ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

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

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

#### **7.03 Absences motivées**

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

Tout membre du syndicat devant s'absenter durant plus de trois (3) jours consécutifs doit fournir une preuve de la nature, de la durée et des dates du congrès ou du stage d'études auquel il a participé.

Le total des jours de libération avec solde accordé pour congrès ou stages d'études ne doit pas dépasser dix (10) jours par année contractuelle.

**7.04** L'employeur convient, en toute équité, d'accorder un congé raisonnable aux membres du comité de griefs ou aux membres du comité de négociation quand l'exige, durant les heures de travail, la transaction par voie directe des affaires du syndicat avec l'employeur concernant respectivement l'application ou la négociation de la convention collective. Le temps ainsi passé en séances avec les représentants de l'employeur, durant les heures de travail, n'entraîne pas de perte de salaire.

Un maximum de trois (3) salariés peut ainsi être libéré, dont deux (2) sans perte de salaire.

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

## **ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE**

### **8.01 Griefs et méésententes**

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

**8.02** Tout grief ou toute méésentente d'un salarié, d'un groupe de salariés ou du syndicat peut d'abord être soumis verbalement et discuté avec le supérieur immédiat, le directeur du service ou le directeur des ressources humaines, selon le cas.

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

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

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

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

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

**8.08** Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours.

**8.09** Une erreur technique dans le libellé d'un grief ne l'invalide pas.

### **ARBITRAGE**

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

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

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

**8.13** En rendant une décision au sujet de tout grief ou toute mésentente qui lui sont soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et, pour les mésentes au sujet de conditions de travail non prévues à la convention collective, les principes de juste et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas d'ajouter, de soustraite, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

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

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

## **ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'UN SALARIÉ**

### **9.01 Avis disciplinaire**

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

**9.01.1** Le délai prévu à 9.01 est suspendu proportionnellement à la durée des absences prévues à 9.02.2.

### **9.02 Mesures disciplinaires**

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

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

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

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

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

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

indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification. Les délais prévus à 9.04 sont suspendus proportionnellement à la durée des absences prévue à 9.02.2.

**9.05** Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation suivant la procédure de griefs, l'employeur ne versera pas au salarié concerné les sommes accumulées au régime de retraite, et ce, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé.

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

#### **9.07 Dossier personnel du salarié**

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

Ce dossier comprend entre autres :

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

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

## **ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**

**10.01** L'ancienneté signifie le nombre d'heures régulières travaillées par fonction de tout salarié à temps partiel.

**10.02** Une fois sa période d'essai complétée, la date d'entrée en service continu du salarié à partir de son embauche, sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

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

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

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

**10.05** Les listes d'ancienneté des salariés à temps partiel au service de l'employeur à la date de la signature de cette convention collective apparaissent à l'annexe « C ». L'employeur s'engage à mettre ces listes à jour tous les ans au cours du mois de janvier. Une copie de ces listes est transmise au syndicat et affichée aux divers lieux de travail au cours du mois de février.

**10.06** Un salarié à temps partiel conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle pendant une période maximum de douze (12) mois consécutifs; toutefois, une période de moins de deux (2) semaines (10 jours ouvrables) de travail n'interrompt pas la période consécutive d'absence;
- b) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle contractés dans l'exercice de son emploi chez l'employeur, reconnus par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pourvu que ces absences ne soient pas occasionnées par une incapacité totale ou permanente ou une maladie incurable et ceci pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- c) absence pour congé de maternité ou parental.

**10.07** Un salarié à temps partiel conserve son ancienneté dans les cas suivants :

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

**10.08** Un salarié à temps partiel perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou accident autre qu'un accident du travail ou maladie occupationnelle après une période de douze (12) mois consécutifs; une période de travail de moins de deux (2) semaines (10 jours ouvrables) n'interrompt pas la période consécutive d'absence;
- e) alors qu'il fut mis à pied pour manque de travail, si, après avoir été informé ou avoir reçu une lettre indiquant la date de son rappel au travail (lors d'une rencontre ou par courrier certifié ou recommandé), il ne se présente pas au travail à la date et l'heure requises par l'employeur. La procédure décrite ci-haut devra avoir été réalisée cinq (5) jours précédant la journée de travail;

- f) s'il est absent du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs, normalement travaillé, sans autorisation, sauf en cas de force majeure;
- g) s'il est déclaré invalide ou incurable.

## **ARTICLE 11 AFFECTATION TEMPORAIRE**

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

**11.02** Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une autre fonction que la sienne et dont le taux de rémunération est supérieur à celui de sa fonction, il est rémunéré au taux supérieur durant toute la période au cours de laquelle il occupe cette fonction, à la condition cependant qu'il ait occupé cette fonction au moins pendant quatre (4) heures de travail consécutives, la période de repas étant exclue de la période de quatre (4) heures.

**11.03** L'employeur maintient une liste de rappel, en annexe « A », qui comprend tous les salariés qui ont été mis à pied pour manque de travail et dont le rappel est prévu.

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

1. Par ordre d'ancienneté par fonction parmi les salariés à temps partiel inscrit sur la liste d'ancienneté.
2. L'ordre est respecté pourvu que le salarié puisse satisfaire immédiatement aux exigences normales de l'emploi.
3. Si un salarié n'est pas disponible pour effectuer le travail requis pour 6 montages consécutifs ou pendant 2 mois consécutifs après le premier refus de travail pour un montage, il perd son ordre de priorité.

**11.05** Pour la situation prévue à l'article 11.04, l'employeur contacte les salariés concernés par téléphone et ceux-ci doivent être présents selon l'horaire déterminé par l'employeur.

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

## **ARTICLE 12 CONDITIONS SPÉCIALES**

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

**12.02** Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail contractés dans l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur, mais qui demeure capable de remplir une fonction existante et disponible au service de l'employeur, reçoit le salaire de la fonction qui peut lui être confiée.

## **ARTICLE 13 CRÉATION ET MODIFICATION DE POSTES**

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

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

## **ARTICLE 14 SALAIRES ET FONCTIONS**

**14.01** Les fonctions auxquelles s'applique la présente convention collective et les taux de salaire horaire payés pour chaque fonction sont indiqués à l'annexe « D ».

**14.02** Tout salarié régi par la présente convention collective doit recevoir le taux horaire prévu à l'annexe « D » pour sa fonction.

**14.03** Le salarié, qui a travaillé 1500 heures à titre d'aide-technicien niveau 1 et qui en fait la demande, sera évalué par l'employeur et s'il répond aux exigences de l'emploi, obtiendra une promotion d'aide-technicien niveau 2 si le nombre d'aides-techniciens de niveau 2 est inférieur à trois (3).

## **ARTICLE 15 JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE**

### **15.01 Paiement du salaire**

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

#### **15.01.1 Dépôt bancaire automatique**

Le montant net de la paie est déposé à l'institution financière choisie par le salarié. Si le jeudi est jour férié, les salariés sont payés la veille ou le lendemain.

**15.01.2** Dans l'éventualité où la semaine de paie serait modifiée, l'employeur communiquera au syndicat les mesures facilitantes qu'il entend mettre en place.

**15.02** Un relevé de paie et des déductions est remis à chaque salarié le jour de la paie. Le relevé de paie contient les informations suivantes :

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

Le numéro de compte bancaire du salarié ne doit pas apparaître sur le relevé de paie et déductions remis au salarié.

**15.03** La correction des erreurs se fait à la paie suivante. Toutefois, les erreurs de plus de cent dollars (100,00 \$) dans la paie de tout salarié se fait dans les cinq (5) jours ouvrables après que le salarié en a informé la personne responsable des feuilles de temps de son service.

**15.04** Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire, ses articles personnels, ainsi que toutes les autres dispositions prévues à la convention collective, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de son emploi.

## **ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL**

**16.01** Les heures de travail sont réparties selon les besoins du service. Lors des montages ou pour le Ciné-Qualité, quatre (4) heures et lors des démontages (2) heures dans la même journée que ce soit pour des spectacles ou des événements.

Lors du premier (1<sup>er</sup>) rappel de la journée, quatre (4) heures minimums, trois (3) heures minimums lors de l'appel de spectacle.

L'employeur n'a pas une obligation de rappel pour un deuxième rappel ou pour le démontage si le salarié n'est pas disponible pour effectuer le travail demandé pour le premier (1<sup>er</sup>) appel.

Si le démontage ne s'effectue pas la même journée, l'employeur convient que tout salarié sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures.

## **ARTICLE 17 PÉRIODE DE REPOS**

**17.01** Tous les salariés régis par la présente convention collective ont droit à une pause de quinze (15) minutes par période de plus de quatre (4) heures, sur les lieux du travail ou selon la pratique actuelle.

## **ARTICLE 18 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**18.01** Tout travail effectué après 40 heures dans une semaine est rémunéré au taux de temps et demi.

**18.02** Le travail en heures supplémentaires est réparti aussi également que possible parmi les salariés aptes à faire le travail. Les salariés disponibles sur les lieux de travail ont priorité.

## **ARTICLE 19 RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE**

**19.01** Tout salarié qui est rappelé au travail a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures au taux régulier.

## **ARTICLE 20 REPAS**

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

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

## **ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

**21.01** Les jours fériés et chômés énumérés ci-dessous sont considérés comme étant des jours fériés et chômés payés. Le salarié reçoit, pour ces jours de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été au travail ce jour-là :

1. le jour de l'An;
2. le Vendredi saint;
3. le lundi de Pâques;
4. la journée nationale des patriotes;
5. la fête nationale des Québécois;
6. la fête du Canada;
7. la fête du Travail;
8. la fête de l'Action de grâces;
9. le Jour de Noël;
10. le lendemain de Noël.

## **ARTICLE 22 VACANCES ANNUELLES**

**22.01** Tout salarié couvert par la présente convention collective a droit à l'équivalent d'un (1) jour par mois de service, basé sur son taux régulier de salaire, en guise de vacances payées, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables seulement, s'il a moins d'une année de service accumulée au trente (30) avril.

**22.02** Deux (2) semaines de vacances (10 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après un (1) an de service.

**22.03** Trois (3) semaines de vacances (15 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après deux (2) ans de service.

**22.04** Quatre (4) semaines de vacances (20 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après sept (7) ans de service.

**22.05** Une année de service équivaut à 2 080 heures travaillées pour aux fins du calcul des vacances.

## **ARTICLE 23 CONGÉS SOCIAUX**

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

- lors du mariage du salarié : un (1) jour;
- pour le mariage d'un enfant : le jour du mariage;
- lors du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur : cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès;
- lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours qui doivent être pris dans les quinze (15) jours de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale;
- lors du décès du père ou de la mère du conjoint actuel : trois (3) jours consécutifs entre le jour du décès et le lendemain des funérailles;
- lors du décès de grands-parents du salarié ou du beau-frère ou belle-sœur du salarié ou frères et sœurs du conjoint actuel : le jour des funérailles;

**23.02** Le salarié qui est programmé pour travailler lors d'un événement prévu à l'article 23.01, reçoit pour ces journées, le salaire qu'il aurait normalement gagné.

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

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

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

**23.06** La compensation en pourcentage pour les bénéficiaires n'inclut pas les congés sociaux.

## **ARTICLE 24 ACCIDENT DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES**

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

**24.02** Dans les cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur, le salarié reçoit une compensation payée par l'employeur ou par une assurance patronale de responsabilité civile, et ce, jusqu'à ce que le médecin traitant fasse rapport que ledit salarié souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions. Dans telle éventualité, le salarié concerné reçoit directement de l'employeur ou de l'assurance précitée, les prestations et autres compensations accordées en pareils cas par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*.

**24.03** Le salarié doit faire rapport de tout accident du travail survenu à son supérieur immédiat avant de quitter son travail, pourvu que ce soit possible.

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

## **ARTICLE 25 ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE**

### **25.01 Retraite**

Les salariés couverts par la présente convention collective sont régis par les dispositions applicables aux employés de la Ville de Rouyn-Noranda concernant le régime de retraite.

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

## **ARTICLE 26 DROITS PARENTAUX**

### **26.01 Congé maternité**

Tout salarié régi par la présente convention collective a droit, en cas de maternité, aux dispositions prévues au *Régime québécois d'assurance parentale*.

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

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

**26.04** La salariée peut, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant, prolonger le congé, et ce, conformément aux dispositions de l'article 10.06 c).

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

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

**26.07** La salariée peut en outre bénéficier d'une extension de son congé de maternité pour une période de deux (2) mois avec l'autorisation de l'employeur.

**26.08** L'article 26.04 s'applique aux articles 26.05, 26.06 et 26.07, quant au non-retour au travail de la salariée à la date mutuellement convenue entre elle et l'employeur.

## **ARTICLE 27 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX SALARIÉS**

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

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

## **ARTICLE 28 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

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

**28.02** L'employeur accepte la responsabilité de

a) prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour la santé et la sécurité des salariés;

- b) fournir l'équipement et les accessoires d'usage pour la protection des salariés, y compris les vêtements spéciaux ou appareils de protection, conformément aux recommandations du comité de santé et de sécurité;

#### **28.03 Tout salarié doit**

- a) prendre connaissance de la partie du programme de prévention qui s'applique à son service;
- b) prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de sa santé et de sa sécurité;
- c) veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- d) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements qui en découlent;
- e) participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- f) collaborer, avec le comité de santé et de sécurité ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la loi, des règlements qui en découlent et des dispositions de la présente convention collective.

**28.04** L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité de santé et sécurité, composé de deux (2) membres désignés par l'employeur et de deux (2) membres désignés par le syndicat. Les représentants syndicaux du comité de santé et de sécurité délèguent un de leurs membres pour les représenter auprès de l'employeur ou auprès de certains techniciens de la sécurité, pour l'élaboration, la mise au point et la surveillance de l'exécution des programmes d'information dans le domaine de la prévention découlant de la présente clause. Les principales fonctions du comité de santé et de sécurité :

- conseiller l'employeur pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène du travail; de faire enquête sur tous les accidents, de statuer sur la technique d'enquête d'accident à être retenue et d'en faire rapport après chaque enquête; une copie de ce rapport est transmise immédiatement à l'employeur et au syndicat;
- de se réunir au moins deux (2) fois par année pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir ou à la demande de deux (2) membres du comité, soit un (1) représentant de l'employeur et un (1) représentant du syndicat ou de deux (2) membres de l'une ou l'autre des parties;
- d'établir les règlements de règle interne nécessaires à son fonctionnement, en s'inspirant du principe de l'alternance;
- de faire un compte rendu de toutes ses réunions et ses inspections et d'en adresser une copie à l'employeur et au syndicat.

**28.05** Le comité est informé dans les meilleurs délais (au plus tard dans les 48 heures de la connaissance) de tout accident avec blessures impliquant un salarié; selon leur importance, les accidents sans blessure sont communiqués au comité. Le comité désigne deux (2) membres, soit un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat, pour faire enquête dans chaque cas selon la technique précédemment convenue.

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

**28.07** L'employeur convient d'assister un salarié blessé à remplir le rapport d'accident et le formulaire de réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, dont une copie lui est remise, ainsi que tous les formulaires requis par ladite Commission.

**28.08** Tel que prévu par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé et sa sécurité ou peut avoir effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

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

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

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

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

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

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

En cas de désaccord, les parties demandent immédiatement, de façon conjointe, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de déléguer une personne ressource qualifiée pour faire une enquête sur la question en présence de deux (2) membres du comité de santé et de sécurité, soit un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat. La demande à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et

de la sécurité du travail peut être effectuée par simple appel téléphonique en expliquant la nature du problème.

La recommandation du représentant de la Commission lie les parties et le salarié doit effectuer le travail dans les conditions recommandées.

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

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

**28.12** L'employeur s'engage à placer une trousse de premiers soins aux endroits déterminés par le comité de santé et sécurité.

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

**28.14** Le port de lunettes de sécurité pour ceux qui portent des verres est obligatoire et l'employeur paie le coût de la lunette de sécurité avec monture standard. L'employeur ne paie pas pour des lentilles teintées.

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

L'employeur n'est tenu responsable que du remplacement occasionné par le bris des lunettes de sécurité, lorsqu'utilisées au travail. L'employeur paie alors l'équivalent d'une lunette de sécurité à foyer simple, avec monture standard, jusqu'à concurrence d'un montant de soixante dollars (60,00 \$) par salarié pour la durée de la présente convention collective.

**28.15** Tous vêtements et/ou équipements de sécurité exigés par l'employeur ou par la loi sont aux frais de l'employeur et demeurent en tout temps sa propriété; de plus, tout tel vêtement et/ou équipement doit être remis à l'employeur lors du départ du salarié ou lors de leur remplacement lorsque nécessaire.

**28.16** La machinerie et l'outillage sont examinés périodiquement par une personne désignée par l'employeur.

## **ARTICLE 29 VÊTEMENTS ET AUTRES ACCESSOIRES**

**29.01** L'employeur met à la disposition des salariés des manteaux quatre saisons avec logo à l'effigie du Théâtre du Cuivre pour être utilisés lors du chargement et déchargement de véhicules.

### **29.02 Travail devant le public**

Lorsqu'un salarié exécute devant le public tout travail relevant de sa compétence, l'employeur fournira à ce salarié des vêtements appropriés.

## **ARTICLE 30 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

**30.01** L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité conjoint de relations de travail, formé de deux (2) membres du syndicat et de deux (2) membres de l'employeur et ledit comité est formé dans le but de favoriser la bonne entente et le bon fonctionnement des services.

**30.02** Ce comité se réunit au besoin, après entente entre les parties.

**30.03** Les salariés, membres du comité, sont rémunérés à leur taux de salaire régulier pour toutes les heures de session du comité auxquelles ils ont été présents à l'intérieur de leur horaire de travail.

## **ARTICLE 31 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

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

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

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

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

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

## ARTICLE 32 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

## ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**33.01** La présente convention collective s'applique du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2027. La rétroactivité s'applique uniquement sur le taux horaire.

**33.02** La dénonciation doit se faire par écrit, par l'une ou l'autre des parties, dans le délai prévu par la loi.

**33.03** En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties durant la négociation et jusqu'à la date de signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la présente convention collective sont appliquées comme si elles étaient encore en vigueur. Il est entendu qu'aucun ralentissement de travail ne sera fait par les salariés.

**33.04** Les échelles de salaires seront majorées selon les modalités suivantes :

L'employeur a considéré un ajustement annuel de la structure salariale de 2.25 %. La portion supplémentaire de l'ajustement est en lien avec un repositionnement de la structure salariale dans un contexte d'attraction et de rétention.

Les changements sont mis en place à compter de la date de la signature, mais au plus tôt le 1<sup>er</sup> avril 2023.

### Aide-technicien de niveau 2

Le taux horaire de chacun des échelons est majoré de 1,50 \$.

### Ajustement des classes salariales

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>1<sup>er</sup> janvier</b>	3.5 %	3 %	3 %	3 %	3 %	2.5 %
<b>1<sup>er</sup> octobre</b>	--	1 %	1 %	1 %	1 %	1.5 %

2023 JUN 27 AM 11:51:23

## ARTICLE 34 RÉTROACTIVITÉ

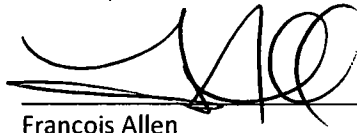
**34.01** La rétroactivité est versée aux employés qui sont à l'emploi à la date de la signature de la convention collective.

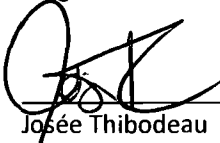
EN FOI DE QUOI, les représentants respectifs des parties ont signé à Rouyn-Noranda, province de Québec, ce 16<sup>e</sup> jour du mois de juin 2023.

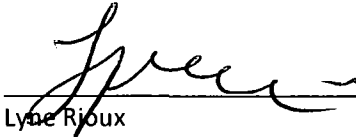
La Ville de Rouyn-Noranda

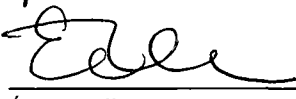
Le SCFP, section locale 4331


  
\_\_\_\_\_  
Serge Dion

  
\_\_\_\_\_  
François Allen

  
\_\_\_\_\_  
Josée Thibodeau

  
\_\_\_\_\_  
Lyne Rioux

  
\_\_\_\_\_  
Émilie Villeneuve

  
\_\_\_\_\_  
Yves Mercier

  
\_\_\_\_\_  
Geneviève Carrier

# ANNEXES

## **ANNEXE A - RAPPEL AU TRAVAIL**

Selon les besoins du Théâtre, les salariés suivants seront rappelés au travail d'année en année, jusqu'au 31 décembre 2027 s'ils sont disponibles pour travailler et qu'ils répondent aux exigences normales du travail :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

## ANNEXE B - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné(e), \_\_\_\_\_, autorise la Ville de Rouyn-Noranda à prélever sur mon salaire, un montant égal à la cotisation syndicale courante du local 4331 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est également reconnue pour me représenter aux fins des négociations des conventions collectives de travail avec la Ville de Rouyn-Noranda.

J'autorise également la Ville de Rouyn-Noranda à verser mensuellement le montant des prélèvements prévus aux présentes au (à la) secrétaire-trésorier(ière) du Syndicat canadien de la fonction publique.

J'ai signé cette autorisation sans contrainte et librement et j'ai le droit de révoquer cette autorisation dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la Ville de Rouyn-Noranda et le Syndicat canadien de la fonction publique, mais non en dehors de cette période (réf : article 73 du *Code du travail*).

ET J'AI SIGNÉ À ROUYN-NORANDA, ce \_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_

\_\_\_\_\_  
Témoïn

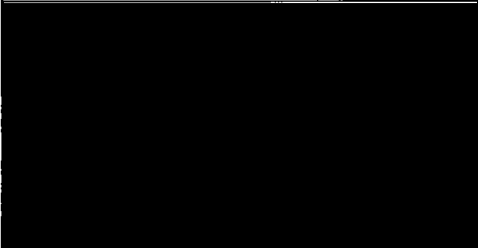
\_\_\_\_\_  
Signature du salarié

\_\_\_\_\_  
Date d'entrée en fonction

\_\_\_\_\_  
Adresse

\_\_\_\_\_  
Téléphone

**ANNEXE C – LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023**

<b>NOM</b>	<b>FONCTION</b>	<b>HEURES D'ANCIENNETÉ</b>
	Aide-technicien, niveau 2	14 917.50
	Aide-technicienne, niveau 2	8 165.00
	Aide-technicien, niveau 1	7 482.25
	Assistant-technicien	7 351.25
	Aide-technicien, niveau 1	2 509.75

## ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2022-2023 (AVANT SIGNATURE)

### SALARIÉS NON-INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ

Fonction	Échelons		1er janvier 2022	1er janvier 2023		
			3.50%	Taux horaire 3.00%	Indemnité 5%	Total gains bruts
<b>Aide-technicien niveau 1</b>	1	0 - 300 h	16.45 \$	16.94 \$	0.85 \$	17.79 \$
	2	301 - 600 h	18.26 \$	18.81 \$	0.94 \$	19.75 \$
	3	601 - 900 h	18.67 \$	19.23 \$	0.96 \$	20.19 \$
	4	901 - 1200 h	19.11 \$	19.68 \$	0.98 \$	20.66 \$
	5	1201 - 1500 h	19.47 \$	20.05 \$	1.00 \$	21.06 \$
	6	1501 - 1800 h	19.90 \$	20.50 \$	1.03 \$	21.53 \$
	7	1801 - 2100 h	20.30 \$	20.91 \$	1.05 \$	21.95 \$
	8	2101 h et plus	20.76 \$	21.38 \$	1.07 \$	22.45 \$
<b>Aide-technicien niveau 2</b>	1	0 - 300 h	21.80 \$	22.45 \$	1.12 \$	23.57 \$
	2	301 - 600 h	22.21 \$	22.88 \$	1.14 \$	24.02 \$
	3	601 - 900 h	22.61 \$	23.29 \$	1.16 \$	24.46 \$
	4	901 - 1200 h	23.02 \$	23.71 \$	1.19 \$	24.89 \$
	5	1201 h et plus	23.31 \$	24.01 \$	1.20 \$	25.21 \$
<b>Assistant technicien</b>	1	0 - 1600 h	24.76 \$	25.50 \$	1.27 \$	26.77 \$
	2	1601 - 3200 h	25.35 \$	26.11 \$	1.31 \$	27.41 \$
	3	3201 - 4800 h	26.24 \$	27.02 \$	1.35 \$	28.38 \$
	4	4801 - 6400 h	27.68 \$	28.51 \$	1.43 \$	29.93 \$
	5	6401 - 8000 h	29.14 \$	30.01 \$	1.50 \$	31.51 \$
	6	8001 - 9600 h	29.77 \$	30.66 \$	1.53 \$	32.19 \$
	7	9601 - 11 200 h	30.44 \$	31.35 \$	1.57 \$	32.92 \$
	8	11 201 h et plus	31.15 \$	32.09 \$	1.60 \$	33.69 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2022-2023 (AVANT SIGNATURE)  
(SUITE)**

**SALARIÉS INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ ET DE L'ANNEXE F**

Fonction	Échelons	1er janvier 2022	1er janvier 2023			
		3.50%	Taux horaire 3.00%	Indemnité 7%	Total gains bruts	
<b>Aide-technicien niveau 1</b>	1	0 - 300 h	16.45 \$	16.94 \$	1.19 \$	18.13 \$
	2	301 - 600 h	18.26 \$	18.81 \$	1.32 \$	20.12 \$
	3	601 - 900 h	18.67 \$	19.23 \$	1.35 \$	20.58 \$
	4	901 - 1200 h	19.11 \$	19.68 \$	1.38 \$	21.06 \$
	5	1201 - 1500 h	19.47 \$	20.05 \$	1.40 \$	21.46 \$
	6	1501 - 1800 h	19.90 \$	20.50 \$	1.44 \$	21.94 \$
	7	1801 - 2100 h	20.30 \$	20.91 \$	1.46 \$	22.37 \$
	8	2101 h et plus	20.76 \$	21.38 \$	1.50 \$	22.88 \$
<b>Aide-technicien niveau 2</b>	1	0 - 300 h	21.80 \$	22.45 \$	1.57 \$	24.02 \$
	2	301 - 600 h	22.21 \$	22.88 \$	1.60 \$	24.48 \$
	3	601 - 900 h	22.61 \$	23.29 \$	1.63 \$	24.92 \$
	4	901 - 1200 h	23.02 \$	23.71 \$	1.66 \$	25.37 \$
	5	1201 h et plus	23.31 \$	24.01 \$	1.68 \$	25.69 \$
<b>Assistant technicien</b>	1	0 - 1600 h	24.76 \$	25.50 \$	1.78 \$	27.28 \$
	2	1601 - 3200 h	25.35 \$	26.11 \$	1.83 \$	27.94 \$
	3	3201 - 4800 h	26.24 \$	27.02 \$	1.89 \$	28.92 \$
	4	4801 - 6400 h	27.68 \$	28.51 \$	2.00 \$	30.50 \$
	5	6401 - 8000 h	29.14 \$	30.01 \$	2.10 \$	32.11 \$
	6	8001 - 9600 h	29.77 \$	30.66 \$	2.15 \$	32.81 \$
	7	9601 - 11 200 h	30.44 \$	31.35 \$	2.19 \$	33.55 \$
	8	11 201 h et plus	31.15 \$	32.09 \$	2.25 \$	34.33 \$

## ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2023 (APRÈS SIGNATURE)

### SALARIÉS NON-INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ

Fonction	Échelons	*1er avril 2023 ou date signature selon dernière échéance			1er octobre 2023			
		Taux horaire 1.50 \$	Indemnité 7%	Total gains bruts	Taux horaire 1.00%	Indemnité 7%	Total gains bruts	
Aide-technicien niveau 1	1	0 - 300 h	N/A			17.11 \$	1.20 \$	18.31 \$
	2	301 - 600 h				18.99 \$	1.33 \$	20.32 \$
	3	601 - 900 h				19.42 \$	1.36 \$	20.78 \$
	4	901 - 1200 h				19.88 \$	1.39 \$	21.27 \$
	5	1201 - 1500 h				20.25 \$	1.42 \$	21.67 \$
	6	1501 - 1800 h				20.71 \$	1.45 \$	22.15 \$
	7	1801 - 2100 h				21.11 \$	1.48 \$	22.59 \$
	8	2101 h et plus				21.60 \$	1.51 \$	23.11 \$
Aide-technicien niveau 2	1	0 - 300 h	23.95 \$	1.20 \$	25.15 \$	24.19 \$	1.69 \$	25.88 \$
	2	301 - 600 h	24.38 \$	1.22 \$	25.60 \$	24.62 \$	1.72 \$	26.34 \$
	3	601 - 900 h	24.79 \$	1.24 \$	26.03 \$	25.04 \$	1.75 \$	26.79 \$
	4	901 - 1200 h	25.21 \$	1.26 \$	26.47 \$	25.46 \$	1.78 \$	27.24 \$
	5	1201 h et plus	25.51 \$	1.28 \$	26.78 \$	25.76 \$	1.80 \$	27.57 \$
Assistant technicien	1	0 - 1600 h	N/A			25.75 \$	1.80 \$	27.56 \$
	2	1601 - 3200 h				26.37 \$	1.85 \$	28.21 \$
	3	3201 - 4800 h				27.29 \$	1.91 \$	29.21 \$
	4	4801 - 6400 h				28.79 \$	2.02 \$	30.81 \$
	5	6401 - 8000 h				30.31 \$	2.12 \$	32.43 \$
	6	8001 - 9600 h				30.97 \$	2.17 \$	33.13 \$
	7	9601 - 11 200 h				31.67 \$	2.22 \$	33.88 \$
	8	11 201 h et plus				32.41 \$	2.27 \$	34.68 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2023 (APRÈS SIGNATURE)  
(SUITE)**

**SALARIÉS INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ**

Fonction	Échelons		*1er avril 2023 ou date signature selon dernière échéance			1er octobre 2023		
			Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts
			1.50 \$	10%		1.00%	10%	
<b>Aide-technicien niveau 1</b>	1	0 - 300 h	<b>N/A</b>			17.11 \$	1.71 \$	18.82 \$
	2	301 - 600 h				18.99 \$	1.90 \$	20.89 \$
	3	601 - 900 h				19.42 \$	1.94 \$	21.37 \$
	4	901 - 1200 h				19.88 \$	1.99 \$	21.86 \$
	5	1201 - 1500 h				20.25 \$	2.03 \$	22.28 \$
	6	1501 - 1800 h				20.71 \$	2.07 \$	22.78 \$
	7	1801 - 2100 h				21.11 \$	2.11 \$	23.23 \$
	8	2101 h et plus				21.60 \$	2.16 \$	23.76 \$
<b>Aide-technicien niveau 2</b>	1	0 - 300 h	23.95 \$	1.68 \$	25.63 \$	24.19 \$	2.42 \$	26.61 \$
	2	301 - 600 h	24.38 \$	1.71 \$	26.08 \$	24.62 \$	2.46 \$	27.08 \$
	3	601 - 900 h	24.79 \$	1.74 \$	26.53 \$	25.04 \$	2.50 \$	27.55 \$
	4	901 - 1200 h	25.21 \$	1.76 \$	26.97 \$	25.46 \$	2.55 \$	28.01 \$
	5	1201 h et plus	25.51 \$	1.79 \$	27.29 \$	25.76 \$	2.58 \$	28.34 \$
<b>Assistant technicien</b>	1	0 - 1600 h	<b>N/A</b>			25.75 \$	2.58 \$	28.33 \$
	2	1601 - 3200 h				26.37 \$	2.64 \$	29.01 \$
	3	3201 - 4800 h				27.29 \$	2.73 \$	30.02 \$
	4	4801 - 6400 h				28.79 \$	2.88 \$	31.67 \$
	5	6401 - 8000 h				30.31 \$	3.03 \$	33.34 \$
	6	8001 - 9600 h				30.97 \$	3.10 \$	34.06 \$
	7	9601 - 11 200 h				31.67 \$	3.17 \$	34.83 \$
	8	11 201 h et plus				32.41 \$	3.24 \$	35.65 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2023 (APRÈS SIGNATURE)  
(SUITE)**

**SALARIÉS DE L'ANNEXE F**

Fonction	Échelons		*1er avril 2023 ou date signature selon dernière échéance			1er octobre 2023		
			Taux	Indemnité	Total gains	Taux	Indemnité	Total gains
			horaire		bruts	horaire		bruts
			1.50 \$	12%				
Aide-technicien niveau 1	1	0 - 300 h	N/A			17.11 \$	2.05 \$	19.16 \$
	2	301 - 600 h				18.99 \$	2.28 \$	21.27 \$
	3	601 - 900 h				19.42 \$	2.33 \$	21.75 \$
	4	901 - 1200 h				19.88 \$	2.39 \$	22.26 \$
	5	1201 - 1500 h				20.25 \$	2.43 \$	22.68 \$
	6	1501 - 1800 h				20.71 \$	2.48 \$	23.19 \$
	7	1801 - 2100 h				21.11 \$	2.53 \$	23.65 \$
	8	2101 h et plus				21.60 \$	2.59 \$	24.19 \$
Aide-technicien niveau 2	1	0 - 300 h	23.95 \$	1.68 \$	25.63 \$	24.19 \$	2.90 \$	27.09 \$
	2	301 - 600 h	24.38 \$	1.71 \$	26.08 \$	24.62 \$	2.95 \$	27.58 \$
	3	601 - 900 h	24.79 \$	1.74 \$	26.53 \$	25.04 \$	3.00 \$	28.05 \$
	4	901 - 1200 h	25.21 \$	1.76 \$	26.97 \$	25.46 \$	3.06 \$	28.52 \$
	5	1201 h et plus	25.51 \$	1.79 \$	27.29 \$	25.76 \$	3.09 \$	28.85 \$
Assistant technicien	1	0 - 1600 h	N/A			25.75 \$	3.09 \$	28.85 \$
	2	1601 - 3200 h				26.37 \$	3.16 \$	29.53 \$
	3	3201 - 4800 h				27.29 \$	3.28 \$	30.57 \$
	4	4801 - 6400 h				28.79 \$	3.45 \$	32.25 \$
	5	6401 - 8000 h				30.31 \$	3.64 \$	33.95 \$
	6	8001 - 9600 h				30.97 \$	3.72 \$	34.68 \$
	7	9601 - 11 200 h				31.67 \$	3.80 \$	35.47 \$
	8	11 201 h et plus				32.41 \$	3.89 \$	36.30 \$

## ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2024

### SALARIÉS NON-INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ

Fonction	Échelons	1er janvier 2024			1er octobre 2024		
		Taux horaire 3.00%	Indemnité 7%	Total gains bruts	Taux horaire 1.00%	Indemnité 7%	Total gains bruts
<b>Aide-technicien niveau 1</b>	1 0 - 300 h	17.62 \$	1.23 \$	18.86 \$	17.80 \$	1.25 \$	19.04 \$
	2 301 - 600 h	19.56 \$	1.37 \$	20.93 \$	19.76 \$	1.38 \$	21.14 \$
	3 601 - 900 h	20.01 \$	1.40 \$	21.41 \$	20.21 \$	1.41 \$	21.62 \$
	4 901 - 1200 h	20.47 \$	1.43 \$	21.91 \$	20.68 \$	1.45 \$	22.12 \$
	5 1201 - 1500 h	20.86 \$	1.46 \$	22.32 \$	21.07 \$	1.47 \$	22.54 \$
	6 1501 - 1800 h	21.33 \$	1.49 \$	22.82 \$	21.54 \$	1.51 \$	23.05 \$
	7 1801 - 2100 h	21.75 \$	1.52 \$	23.27 \$	21.97 \$	1.54 \$	23.50 \$
	8 2101 h et plus	22.25 \$	1.56 \$	23.80 \$	22.47 \$	1.57 \$	24.04 \$
<b>Aide-technicien niveau 2</b>	1 0 - 300 h	24.92 \$	1.74 \$	26.66 \$	25.17 \$	1.76 \$	26.93 \$
	2 301 - 600 h	25.36 \$	1.78 \$	27.14 \$	25.61 \$	1.79 \$	27.41 \$
	3 601 - 900 h	25.79 \$	1.81 \$	27.60 \$	26.05 \$	1.82 \$	27.87 \$
	4 901 - 1200 h	26.22 \$	1.84 \$	28.06 \$	26.49 \$	1.85 \$	28.34 \$
	5 1201 h et plus	26.54 \$	1.86 \$	28.39 \$	26.80 \$	1.88 \$	28.68 \$
<b>Assistant technicien</b>	1 0 - 1600 h	26.53 \$	1.86 \$	28.38 \$	26.79 \$	1.88 \$	28.67 \$
	2 1601 - 3200 h	27.16 \$	1.90 \$	29.06 \$	27.43 \$	1.92 \$	29.35 \$
	3 3201 - 4800 h	28.11 \$	1.97 \$	30.08 \$	28.39 \$	1.99 \$	30.38 \$
	4 4801 - 6400 h	29.65 \$	2.08 \$	31.73 \$	29.95 \$	2.10 \$	32.05 \$
	5 6401 - 8000 h	31.22 \$	2.19 \$	33.40 \$	31.53 \$	2.21 \$	33.74 \$
	6 8001 - 9600 h	31.90 \$	2.23 \$	34.13 \$	32.21 \$	2.25 \$	34.47 \$
	7 9601 - 11 200 h	32.62 \$	2.28 \$	34.90 \$	32.94 \$	2.31 \$	35.25 \$
	8 11 201 h et plus	33.38 \$	2.34 \$	35.72 \$	33.72 \$	2.36 \$	36.08 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2024  
(SUITE)**

**SALARIÉS INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ**

Fonction	Échelons		1er janvier 2024			1er octobre 2024		
			Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts
			3.00%	10%		1.00%	10%	
Aide-technicien niveau 1	1	0 - 300 h	17.62 \$	1.76 \$	19.38 \$	17.80 \$	1.78 \$	19.58 \$
	2	301 - 600 h	19.56 \$	1.96 \$	21.52 \$	19.76 \$	1.98 \$	21.73 \$
	3	601 - 900 h	20.01 \$	2.00 \$	22.01 \$	20.21 \$	2.02 \$	22.23 \$
	4	901 - 1200 h	20.47 \$	2.05 \$	22.52 \$	20.68 \$	2.07 \$	22.74 \$
	5	1201 - 1500 h	20.86 \$	2.09 \$	22.95 \$	21.07 \$	2.11 \$	23.18 \$
	6	1501 - 1800 h	21.33 \$	2.13 \$	23.46 \$	21.54 \$	2.15 \$	23.69 \$
	7	1801 - 2100 h	21.75 \$	2.17 \$	23.92 \$	21.97 \$	2.20 \$	24.16 \$
	8	2101 h et plus	22.25 \$	2.22 \$	24.47 \$	22.47 \$	2.25 \$	24.72 \$
Aide-technicien niveau 2	1	0 - 300 h	24.92 \$	2.49 \$	27.41 \$	25.17 \$	2.52 \$	27.68 \$
	2	301 - 600 h	25.36 \$	2.54 \$	27.90 \$	25.61 \$	2.56 \$	28.17 \$
	3	601 - 900 h	25.79 \$	2.58 \$	28.37 \$	26.05 \$	2.61 \$	28.66 \$
	4	901 - 1200 h	26.22 \$	2.62 \$	28.85 \$	26.49 \$	2.65 \$	29.14 \$
	5	1201 h et plus	26.54 \$	2.65 \$	29.19 \$	26.80 \$	2.68 \$	29.48 \$
Assistant technicien	1	0 - 1600 h	26.53 \$	2.65 \$	29.18 \$	26.79 \$	2.68 \$	29.47 \$
	2	1601 - 3200 h	27.16 \$	2.72 \$	29.88 \$	27.43 \$	2.74 \$	30.17 \$
	3	3201 - 4800 h	28.11 \$	2.81 \$	30.92 \$	28.39 \$	2.84 \$	31.23 \$
	4	4801 - 6400 h	29.65 \$	2.97 \$	32.62 \$	29.95 \$	3.00 \$	32.95 \$
	5	6401 - 8000 h	31.22 \$	3.12 \$	34.34 \$	31.53 \$	3.15 \$	34.68 \$
	6	8001 - 9600 h	31.90 \$	3.19 \$	35.08 \$	32.21 \$	3.22 \$	35.44 \$
	7	9601 - 11 200 h	32.62 \$	3.26 \$	35.88 \$	32.94 \$	3.29 \$	36.24 \$
	8	11 201 h et plus	33.38 \$	3.34 \$	36.72 \$	33.72 \$	3.37 \$	37.09 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2024  
(SUITE)**

**SALARIÉS DE L'ANNEXE F**

Fonction	Échelons	1er janvier 2024			1er octobre 2024			
		Taux horaire 3.00%	Indemnité 12%	Total gains bruts	Taux horaire 1.00%	Indemnité 12%	Total gains bruts	
<b>Aide-technicien niveau 1</b>	1	0 - 300 h	17.62 \$	2.11 \$	19.74 \$	17.80 \$	2.14 \$	19.93 \$
	2	301 - 600 h	19.56 \$	2.35 \$	21.91 \$	19.76 \$	2.37 \$	22.13 \$
	3	601 - 900 h	20.01 \$	2.40 \$	22.41 \$	20.21 \$	2.42 \$	22.63 \$
	4	901 - 1200 h	20.47 \$	2.46 \$	22.93 \$	20.68 \$	2.48 \$	23.16 \$
	5	1201 - 1500 h	20.86 \$	2.50 \$	23.36 \$	21.07 \$	2.53 \$	23.60 \$
	6	1501 - 1800 h	21.33 \$	2.56 \$	23.89 \$	21.54 \$	2.58 \$	24.12 \$
	7	1801 - 2100 h	21.75 \$	2.61 \$	24.36 \$	21.97 \$	2.64 \$	24.60 \$
	8	2101 h et plus	22.25 \$	2.67 \$	24.92 \$	22.47 \$	2.70 \$	25.17 \$
<b>Aide-technicien niveau 2</b>	1	0 - 300 h	24.92 \$	2.99 \$	27.91 \$	25.17 \$	3.02 \$	28.19 \$
	2	301 - 600 h	25.36 \$	3.04 \$	28.40 \$	25.61 \$	3.07 \$	28.69 \$
	3	601 - 900 h	25.79 \$	3.10 \$	28.89 \$	26.05 \$	3.13 \$	29.18 \$
	4	901 - 1200 h	26.22 \$	3.15 \$	29.37 \$	26.49 \$	3.18 \$	29.67 \$
	5	1201 h et plus	26.54 \$	3.18 \$	29.72 \$	26.80 \$	3.22 \$	30.02 \$
<b>Assistant technicien</b>	1	0 - 1600 h	26.53 \$	3.18 \$	29.71 \$	26.79 \$	3.22 \$	30.01 \$
	2	1601 - 3200 h	27.16 \$	3.26 \$	30.42 \$	27.43 \$	3.29 \$	30.72 \$
	3	3201 - 4800 h	28.11 \$	3.37 \$	31.49 \$	28.39 \$	3.41 \$	31.80 \$
	4	4801 - 6400 h	29.65 \$	3.56 \$	33.21 \$	29.95 \$	3.59 \$	33.55 \$
	5	6401 - 8000 h	31.22 \$	3.75 \$	34.96 \$	31.53 \$	3.78 \$	35.31 \$
	6	8001 - 9600 h	31.90 \$	3.83 \$	35.72 \$	32.21 \$	3.87 \$	36.08 \$
	7	9601 - 11 200 h	32.62 \$	3.91 \$	36.53 \$	32.94 \$	3.95 \$	36.90 \$
	8	11 201 h et plus	33.38 \$	4.01 \$	37.39 \$	33.72 \$	4.05 \$	37.76 \$

## ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2025

### SALARIÉS NON-INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ

Fonction	Échelons	1er janvier 2025			1er octobre 2025			
		Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	
		3.00%	7%		1.00%	7%		
Aide-technicien niveau 1	1	0 - 300 h	18.33 \$	1.28 \$	19.62 \$	18.52 \$	1.30 \$	19.81 \$
	2	301 - 600 h	20.35 \$	1.42 \$	21.78 \$	20.55 \$	1.44 \$	21.99 \$
	3	601 - 900 h	20.81 \$	1.46 \$	22.27 \$	21.02 \$	1.47 \$	22.49 \$
	4	901 - 1200 h	21.30 \$	1.49 \$	22.79 \$	21.51 \$	1.51 \$	23.02 \$
	5	1201 - 1500 h	21.70 \$	1.52 \$	23.22 \$	21.92 \$	1.53 \$	23.45 \$
	6	1501 - 1800 h	22.19 \$	1.55 \$	23.74 \$	22.41 \$	1.57 \$	23.98 \$
	7	1801 - 2100 h	22.62 \$	1.58 \$	24.21 \$	22.85 \$	1.60 \$	24.45 \$
	8	2101 h et plus	23.14 \$	1.62 \$	24.76 \$	23.37 \$	1.64 \$	25.01 \$
Aide-technicien niveau 2	1	0 - 300 h	25.92 \$	1.81 \$	27.73 \$	26.18 \$	1.83 \$	28.01 \$
	2	301 - 600 h	26.38 \$	1.85 \$	28.23 \$	26.65 \$	1.87 \$	28.51 \$
	3	601 - 900 h	26.83 \$	1.88 \$	28.71 \$	27.10 \$	1.90 \$	29.00 \$
	4	901 - 1200 h	27.28 \$	1.91 \$	29.19 \$	27.55 \$	1.93 \$	29.48 \$
	5	1201 h et plus	27.60 \$	1.93 \$	29.54 \$	27.88 \$	1.95 \$	29.83 \$
Assistant technicien	1	0 - 1600 h	27.60 \$	1.93 \$	29.53 \$	27.87 \$	1.95 \$	29.82 \$
	2	1601 - 3200 h	28.25 \$	1.98 \$	30.23 \$	28.54 \$	2.00 \$	30.53 \$
	3	3201 - 4800 h	29.25 \$	2.05 \$	31.29 \$	29.54 \$	2.07 \$	31.61 \$
	4	4801 - 6400 h	30.85 \$	2.16 \$	33.01 \$	31.16 \$	2.18 \$	33.34 \$
	5	6401 - 8000 h	32.48 \$	2.27 \$	34.75 \$	32.80 \$	2.30 \$	35.10 \$
	6	8001 - 9600 h	33.18 \$	2.32 \$	35.50 \$	33.51 \$	2.35 \$	35.86 \$
	7	9601 - 11 200 h	33.93 \$	2.38 \$	36.31 \$	34.27 \$	2.40 \$	36.67 \$
	8	11 201 h et plus	34.73 \$	2.43 \$	37.16 \$	35.07 \$	2.46 \$	37.53 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2025  
(SUITE)**

**SALARIÉS INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ**

Fonction	Échelons		1er janvier 2025			1er octobre 2025		
			Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts
			3.00%	10%		1.00%	10%	
<b>Aide-technicien niveau 1</b>	1	0 - 300 h	18.33 \$	1.83 \$	20.17 \$	18.52 \$	1.85 \$	20.37 \$
	2	301 - 600 h	20.35 \$	2.04 \$	22.39 \$	20.55 \$	2.06 \$	22.61 \$
	3	601 - 900 h	20.81 \$	2.08 \$	22.89 \$	21.02 \$	2.10 \$	23.12 \$
	4	901 - 1200 h	21.30 \$	2.13 \$	23.43 \$	21.51 \$	2.15 \$	23.66 \$
	5	1201 - 1500 h	21.70 \$	2.17 \$	23.87 \$	21.92 \$	2.19 \$	24.11 \$
	6	1501 - 1800 h	22.19 \$	2.22 \$	24.40 \$	22.41 \$	2.24 \$	24.65 \$
	7	1801 - 2100 h	22.62 \$	2.26 \$	24.89 \$	22.85 \$	2.29 \$	25.14 \$
	8	2101 h et plus	23.14 \$	2.31 \$	25.46 \$	23.37 \$	2.34 \$	25.71 \$
<b>Aide-technicien niveau 2</b>	1	0 - 300 h	25.92 \$	2.59 \$	28.51 \$	26.18 \$	2.62 \$	28.80 \$
	2	301 - 600 h	26.38 \$	2.64 \$	29.02 \$	26.65 \$	2.66 \$	29.31 \$
	3	601 - 900 h	26.83 \$	2.68 \$	29.51 \$	27.10 \$	2.71 \$	29.81 \$
	4	901 - 1200 h	27.28 \$	2.73 \$	30.01 \$	27.55 \$	2.76 \$	30.31 \$
	5	1201 h et plus	27.60 \$	2.76 \$	30.37 \$	27.88 \$	2.79 \$	30.67 \$
<b>Assistant technicien</b>	1	0 - 1600 h	27.60 \$	2.76 \$	30.36 \$	27.87 \$	2.79 \$	30.66 \$
	2	1601 - 3200 h	28.25 \$	2.83 \$	31.08 \$	28.54 \$	2.85 \$	31.39 \$
	3	3201 - 4800 h	29.25 \$	2.92 \$	32.17 \$	29.54 \$	2.95 \$	32.49 \$
	4	4801 - 6400 h	30.85 \$	3.09 \$	33.94 \$	31.16 \$	3.12 \$	34.27 \$
	5	6401 - 8000 h	32.48 \$	3.25 \$	35.72 \$	32.80 \$	3.28 \$	36.08 \$
	6	8001 - 9600 h	33.18 \$	3.32 \$	36.50 \$	33.51 \$	3.35 \$	36.86 \$
	7	9601 - 11 200 h	33.93 \$	3.39 \$	37.32 \$	34.27 \$	3.43 \$	37.70 \$
	8	11 201 h et plus	34.73 \$	3.47 \$	38.20 \$	35.07 \$	3.51 \$	38.58 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2025  
(SUITE)**

**SALARIÉS DE L'ANNEXE F**

Fonction	Échelons	1er janvier 2025			1er octobre 2025			
		Taux horaire 3.00%	Indemnité 12%	Total gains bruts	Taux horaire 1.00%	Indemnité 12%	Total gains bruts	
Aide-technicien niveau 1	1	0 - 300 h	18.33 \$	2.20 \$	20.53 \$	18.52 \$	2.22 \$	20.74 \$
	2	301 - 600 h	20.35 \$	2.44 \$	22.79 \$	20.55 \$	2.47 \$	23.02 \$
	3	601 - 900 h	20.81 \$	2.50 \$	23.31 \$	21.02 \$	2.52 \$	23.54 \$
	4	901 - 1200 h	21.30 \$	2.56 \$	23.85 \$	21.51 \$	2.58 \$	24.09 \$
	5	1201 - 1500 h	21.70 \$	2.60 \$	24.31 \$	21.92 \$	2.63 \$	24.55 \$
	6	1501 - 1800 h	22.19 \$	2.66 \$	24.85 \$	22.41 \$	2.69 \$	25.10 \$
	7	1801 - 2100 h	22.62 \$	2.71 \$	25.34 \$	22.85 \$	2.74 \$	25.59 \$
	8	2101 h et plus	23.14 \$	2.78 \$	25.92 \$	23.37 \$	2.80 \$	26.18 \$
Aide-technicien niveau 2	1	0 - 300 h	25.92 \$	3.11 \$	29.03 \$	26.18 \$	3.14 \$	29.32 \$
	2	301 - 600 h	26.38 \$	3.17 \$	29.55 \$	26.65 \$	3.20 \$	29.84 \$
	3	601 - 900 h	26.83 \$	3.22 \$	30.05 \$	27.10 \$	3.25 \$	30.35 \$
	4	901 - 1200 h	27.28 \$	3.27 \$	30.56 \$	27.55 \$	3.31 \$	30.86 \$
	5	1201 h et plus	27.60 \$	3.31 \$	30.92 \$	27.88 \$	3.35 \$	31.23 \$
Assistant technicien	1	0 - 1600 h	27.60 \$	3.31 \$	30.91 \$	27.87 \$	3.34 \$	31.22 \$
	2	1601 - 3200 h	28.25 \$	3.39 \$	31.64 \$	28.54 \$	3.42 \$	31.96 \$
	3	3201 - 4800 h	29.25 \$	3.51 \$	32.76 \$	29.54 \$	3.54 \$	33.08 \$
	4	4801 - 6400 h	30.85 \$	3.70 \$	34.55 \$	31.16 \$	3.74 \$	34.90 \$
	5	6401 - 8000 h	32.48 \$	3.90 \$	36.37 \$	32.80 \$	3.94 \$	36.74 \$
	6	8001 - 9600 h	33.18 \$	3.98 \$	37.16 \$	33.51 \$	4.02 \$	37.53 \$
	7	9601 - 11 200 h	33.93 \$	4.07 \$	38.00 \$	34.27 \$	4.11 \$	38.38 \$
	8	11 201 h et plus	34.73 \$	4.17 \$	38.89 \$	35.07 \$	4.21 \$	39.28 \$

## ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2026

### SALARIÉS NON-INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ

Fonction	Échelons	1er janvier 2026			1er octobre 2026			
		Taux horaire 3.00%	Indemnité 7%	Total gains bruts	Taux horaire 1.00%	Indemnité 7%	Total gains bruts	
<b>Aide-technicien niveau 1</b>	1	0 - 300 h	19.07 \$	1.33 \$	20.41 \$	19.26 \$	1.35 \$	20.61 \$
	2	301 - 600 h	21.17 \$	1.48 \$	22.65 \$	21.38 \$	1.50 \$	22.88 \$
	3	601 - 900 h	21.65 \$	1.52 \$	23.17 \$	21.87 \$	1.53 \$	23.40 \$
	4	901 - 1200 h	22.16 \$	1.55 \$	23.71 \$	22.38 \$	1.57 \$	23.94 \$
	5	1201 - 1500 h	22.58 \$	1.58 \$	24.16 \$	22.80 \$	1.60 \$	24.40 \$
	6	1501 - 1800 h	23.08 \$	1.62 \$	24.70 \$	23.31 \$	1.63 \$	24.94 \$
	7	1801 - 2100 h	23.54 \$	1.65 \$	25.18 \$	23.77 \$	1.66 \$	25.44 \$
	8	2101 h et plus	24.08 \$	1.69 \$	25.76 \$	24.32 \$	1.70 \$	26.02 \$
<b>Aide-technicien niveau 2</b>	1	0 - 300 h	26.96 \$	1.89 \$	28.85 \$	27.23 \$	1.91 \$	29.14 \$
	2	301 - 600 h	27.45 \$	1.92 \$	29.37 \$	27.72 \$	1.94 \$	29.66 \$
	3	601 - 900 h	27.91 \$	1.95 \$	29.87 \$	28.19 \$	1.97 \$	30.17 \$
	4	901 - 1200 h	28.38 \$	1.99 \$	30.37 \$	28.67 \$	2.01 \$	30.67 \$
	5	1201 h et plus	28.72 \$	2.01 \$	30.73 \$	29.00 \$	2.03 \$	31.03 \$
<b>Assistant technicien</b>	1	0 - 1600 h	28.71 \$	2.01 \$	30.72 \$	29.00 \$	2.03 \$	31.03 \$
	2	1601 - 3200 h	29.39 \$	2.06 \$	31.45 \$	29.69 \$	2.08 \$	31.76 \$
	3	3201 - 4800 h	30.43 \$	2.13 \$	32.55 \$	30.73 \$	2.15 \$	32.88 \$
	4	4801 - 6400 h	32.09 \$	2.25 \$	34.34 \$	32.41 \$	2.27 \$	34.68 \$
	5	6401 - 8000 h	33.79 \$	2.36 \$	36.15 \$	34.12 \$	2.39 \$	36.51 \$
	6	8001 - 9600 h	34.52 \$	2.42 \$	36.93 \$	34.86 \$	2.44 \$	37.30 \$
	7	9601 - 11 200 h	35.30 \$	2.47 \$	37.77 \$	35.65 \$	2.50 \$	38.15 \$
	8	11 201 h et plus	36.13 \$	2.53 \$	38.65 \$	36.49 \$	2.55 \$	39.04 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2026  
(SUITE)**

**SALARIÉS INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ**

Fonction	Échelons		1er janvier 2026			1er octobre 2026		
			Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts
			3.00%	10%		1.00%	10%	
Aide-technicien niveau 1	1	0 - 300 h	19.07 \$	1.91 \$	20.98 \$	19.26 \$	1.93 \$	21.19 \$
	2	301 - 600 h	21.17 \$	2.12 \$	23.29 \$	21.38 \$	2.14 \$	23.52 \$
	3	601 - 900 h	21.65 \$	2.17 \$	23.82 \$	21.87 \$	2.19 \$	24.05 \$
	4	901 - 1200 h	22.16 \$	2.22 \$	24.37 \$	22.38 \$	2.24 \$	24.61 \$
	5	1201 - 1500 h	22.58 \$	2.26 \$	24.83 \$	22.80 \$	2.28 \$	25.08 \$
	6	1501 - 1800 h	23.08 \$	2.31 \$	25.39 \$	23.31 \$	2.33 \$	25.64 \$
	7	1801 - 2100 h	23.54 \$	2.35 \$	25.89 \$	23.77 \$	2.38 \$	26.15 \$
	8	2101 h et plus	24.08 \$	2.41 \$	26.48 \$	24.32 \$	2.43 \$	26.75 \$
Aide-technicien niveau 2	1	0 - 300 h	26.96 \$	2.70 \$	29.66 \$	27.23 \$	2.72 \$	29.96 \$
	2	301 - 600 h	27.45 \$	2.74 \$	30.19 \$	27.72 \$	2.77 \$	30.49 \$
	3	601 - 900 h	27.91 \$	2.79 \$	30.70 \$	28.19 \$	2.82 \$	31.01 \$
	4	901 - 1200 h	28.38 \$	2.84 \$	31.22 \$	28.67 \$	2.87 \$	31.53 \$
	5	1201 h et plus	28.72 \$	2.87 \$	31.59 \$	29.00 \$	2.90 \$	31.90 \$
Assistant technicien	1	0 - 1600 h	28.71 \$	2.87 \$	31.58 \$	29.00 \$	2.90 \$	31.90 \$
	2	1601 - 3200 h	29.39 \$	2.94 \$	32.33 \$	29.69 \$	2.97 \$	32.66 \$
	3	3201 - 4800 h	30.43 \$	3.04 \$	33.47 \$	30.73 \$	3.07 \$	33.80 \$
	4	4801 - 6400 h	32.09 \$	3.21 \$	35.30 \$	32.41 \$	3.24 \$	35.66 \$
	5	6401 - 8000 h	33.79 \$	3.38 \$	37.16 \$	34.12 \$	3.41 \$	37.54 \$
	6	8001 - 9600 h	34.52 \$	3.45 \$	37.97 \$	34.86 \$	3.49 \$	38.35 \$
	7	9601 - 11 200 h	35.30 \$	3.53 \$	38.83 \$	35.65 \$	3.57 \$	39.22 \$
	8	11 201 h et plus	36.13 \$	3.61 \$	39.74 \$	36.49 \$	3.65 \$	40.14 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2026  
(SUITE)**

**SALARIÉS DE L'ANNEXE F**

Fonction	Échelons		1er janvier 2026			1er octobre 2026		
			Taux horaire 3.00%	Indemnité 12%	Total gains bruts	Taux horaire 1.00%	Indemnité 12%	Total gains bruts
Aide-technicien niveau 1	1	0 - 300 h	19.07 \$	2.29 \$	21.36 \$	19.26 \$	2.31 \$	21.57 \$
	2	301 - 600 h	21.17 \$	2.54 \$	23.71 \$	21.38 \$	2.57 \$	23.95 \$
	3	601 - 900 h	21.65 \$	2.60 \$	24.25 \$	21.87 \$	2.62 \$	24.49 \$
	4	901 - 1200 h	22.16 \$	2.66 \$	24.81 \$	22.38 \$	2.69 \$	25.06 \$
	5	1201 - 1500 h	22.58 \$	2.71 \$	25.28 \$	22.80 \$	2.74 \$	25.54 \$
	6	1501 - 1800 h	23.08 \$	2.77 \$	25.85 \$	23.31 \$	2.80 \$	26.11 \$
	7	1801 - 2100 h	23.54 \$	2.82 \$	26.36 \$	23.77 \$	2.85 \$	26.62 \$
	8	2101 h et plus	24.08 \$	2.89 \$	26.97 \$	24.32 \$	2.92 \$	27.23 \$
Aide-technicien niveau 2	1	0 - 300 h	26.96 \$	3.24 \$	30.20 \$	27.23 \$	3.27 \$	30.50 \$
	2	301 - 600 h	27.45 \$	3.29 \$	30.74 \$	27.72 \$	3.33 \$	31.05 \$
	3	601 - 900 h	27.91 \$	3.35 \$	31.26 \$	28.19 \$	3.38 \$	31.58 \$
	4	901 - 1200 h	28.38 \$	3.41 \$	31.79 \$	28.67 \$	3.44 \$	32.10 \$
	5	1201 h et plus	28.72 \$	3.45 \$	32.16 \$	29.00 \$	3.48 \$	32.48 \$
Assistant technicien	1	0 - 1600 h	28.71 \$	3.45 \$	32.15 \$	29.00 \$	3.48 \$	32.48 \$
	2	1601 - 3200 h	29.39 \$	3.53 \$	32.92 \$	29.69 \$	3.56 \$	33.25 \$
	3	3201 - 4800 h	30.43 \$	3.65 \$	34.08 \$	30.73 \$	3.69 \$	34.42 \$
	4	4801 - 6400 h	32.09 \$	3.85 \$	35.94 \$	32.41 \$	3.89 \$	36.30 \$
	5	6401 - 8000 h	33.79 \$	4.05 \$	37.84 \$	34.12 \$	4.09 \$	38.22 \$
	6	8001 - 9600 h	34.52 \$	4.14 \$	38.66 \$	34.86 \$	4.18 \$	39.05 \$
	7	9601 - 11 200 h	35.30 \$	4.24 \$	39.53 \$	35.65 \$	4.28 \$	39.93 \$
	8	11 201 h et plus	36.13 \$	4.34 \$	40.46 \$	36.49 \$	4.38 \$	40.87 \$

## ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2027

### SALARIÉS NON-INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ

Fonction	Échelons	1er janvier 2027			1er octobre 2027		
		Taux horaire 2.50%	Indemnité 7%	Total gains bruts	Taux horaire 1.50%	Indemnité 7%	Total gains bruts
Aide-technicien niveau 1	1 0 - 300 h	19.74 \$	1.38 \$	21.13 \$	20.04 \$	1.40 \$	21.44 \$
	2 301 - 600 h	21.92 \$	1.53 \$	23.45 \$	22.25 \$	1.56 \$	23.80 \$
	3 601 - 900 h	22.41 \$	1.57 \$	23.98 \$	22.75 \$	1.59 \$	24.34 \$
	4 901 - 1200 h	22.94 \$	1.61 \$	24.54 \$	23.28 \$	1.63 \$	24.91 \$
	5 1201 - 1500 h	23.37 \$	1.64 \$	25.01 \$	23.72 \$	1.66 \$	25.38 \$
	6 1501 - 1800 h	23.89 \$	1.67 \$	25.57 \$	24.25 \$	1.70 \$	25.95 \$
	7 1801 - 2100 h	24.37 \$	1.71 \$	26.07 \$	24.73 \$	1.73 \$	26.46 \$
	8 2101 h et plus	24.92 \$	1.74 \$	26.67 \$	25.30 \$	1.77 \$	27.07 \$
Aide-technicien niveau 2	1 0 - 300 h	27.92 \$	1.95 \$	29.87 \$	28.33 \$	1.98 \$	30.32 \$
	2 301 - 600 h	28.41 \$	1.99 \$	30.40 \$	28.84 \$	2.02 \$	30.86 \$
	3 601 - 900 h	28.90 \$	2.02 \$	30.92 \$	29.33 \$	2.05 \$	31.38 \$
	4 901 - 1200 h	29.38 \$	2.06 \$	31.44 \$	29.82 \$	2.09 \$	31.91 \$
	5 1201 h et plus	29.73 \$	2.08 \$	31.81 \$	30.18 \$	2.11 \$	32.29 \$
Assistant technicien	1 0 - 1600 h	29.72 \$	2.08 \$	31.80 \$	30.17 \$	2.11 \$	32.28 \$
	2 1601 - 3200 h	30.43 \$	2.13 \$	32.56 \$	30.89 \$	2.16 \$	33.05 \$
	3 3201 - 4800 h	31.50 \$	2.20 \$	33.70 \$	31.97 \$	2.24 \$	34.21 \$
	4 4801 - 6400 h	33.22 \$	2.33 \$	35.55 \$	33.72 \$	2.36 \$	36.08 \$
	5 6401 - 8000 h	34.98 \$	2.45 \$	37.42 \$	35.50 \$	2.49 \$	37.99 \$
	6 8001 - 9600 h	35.73 \$	2.50 \$	38.24 \$	36.27 \$	2.54 \$	38.81 \$
	7 9601 - 11 200 h	36.54 \$	2.56 \$	39.10 \$	37.09 \$	2.60 \$	39.69 \$
	8 11 201 h et plus	37.40 \$	2.62 \$	40.02 \$	37.96 \$	2.66 \$	40.62 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2027  
(SUITE)**

**SALARIÉS INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ**

Fonction	Échelons	1er janvier 2027			1er octobre 2027			
		Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	Taux horaire	Indemnité	Total gains bruts	
		2.50%	10%		1.50%	10%		
<b>Aide-technicien niveau 1</b>	1	0 - 300 h	19.74 \$	1.97 \$	21.72 \$	20.04 \$	2.00 \$	22.04 \$
	2	301 - 600 h	21.92 \$	2.19 \$	24.11 \$	22.25 \$	2.22 \$	24.47 \$
	3	601 - 900 h	22.41 \$	2.24 \$	24.66 \$	22.75 \$	2.28 \$	25.03 \$
	4	901 - 1200 h	22.94 \$	2.29 \$	25.23 \$	23.28 \$	2.33 \$	25.61 \$
	5	1201 - 1500 h	23.37 \$	2.34 \$	25.71 \$	23.72 \$	2.37 \$	26.09 \$
	6	1501 - 1800 h	23.89 \$	2.39 \$	26.28 \$	24.25 \$	2.43 \$	26.68 \$
	7	1801 - 2100 h	24.37 \$	2.44 \$	26.80 \$	24.73 \$	2.47 \$	27.20 \$
	8	2101 h et plus	24.92 \$	2.49 \$	27.42 \$	25.30 \$	2.53 \$	27.83 \$
<b>Aide-technicien niveau 2</b>	1	0 - 300 h	27.92 \$	2.79 \$	30.71 \$	28.33 \$	2.83 \$	31.17 \$
	2	301 - 600 h	28.41 \$	2.84 \$	31.25 \$	28.84 \$	2.88 \$	31.72 \$
	3	601 - 900 h	28.90 \$	2.89 \$	31.79 \$	29.33 \$	2.93 \$	32.26 \$
	4	901 - 1200 h	29.38 \$	2.94 \$	32.32 \$	29.82 \$	2.98 \$	32.80 \$
	5	1201 h et plus	29.73 \$	2.97 \$	32.70 \$	30.18 \$	3.02 \$	33.19 \$
<b>Assistant technicien</b>	1	0 - 1600 h	29.72 \$	2.97 \$	32.69 \$	30.17 \$	3.02 \$	33.18 \$
	2	1601 - 3200 h	30.43 \$	3.04 \$	33.47 \$	30.89 \$	3.09 \$	33.97 \$
	3	3201 - 4800 h	31.50 \$	3.15 \$	34.65 \$	31.97 \$	3.20 \$	35.17 \$
	4	4801 - 6400 h	33.22 \$	3.32 \$	36.55 \$	33.72 \$	3.37 \$	37.10 \$
	5	6401 - 8000 h	34.98 \$	3.50 \$	38.47 \$	35.50 \$	3.55 \$	39.05 \$
	6	8001 - 9600 h	35.73 \$	3.57 \$	39.31 \$	36.27 \$	3.63 \$	39.90 \$
	7	9601 - 11 200 h	36.54 \$	3.65 \$	40.20 \$	37.09 \$	3.71 \$	40.80 \$
	8	11 201 h et plus	37.40 \$	3.74 \$	41.14 \$	37.96 \$	3.80 \$	41.76 \$

**ANNEXE D - ÉCHELLE SALARIALE 2027  
(SUITE)**

**SALARIÉS DE L'ANNEXE F**

Fonction	Échelons	1er janvier 2027			1er octobre 2027		
		Taux horaire 2.50%	Indemnité 12%	Total gains bruts	Taux horaire 1.50%	Indemnité 12%	Total gains bruts
<b>Aide-technicien niveau 1</b>	1 0 - 300 h	19.74 \$	2.37 \$	22.11 \$	20.04 \$	2.40 \$	22.44 \$
	2 301 - 600 h	21.92 \$	2.63 \$	24.55 \$	22.25 \$	2.67 \$	24.92 \$
	3 601 - 900 h	22.41 \$	2.69 \$	25.10 \$	22.75 \$	2.73 \$	25.48 \$
	4 901 - 1200 h	22.94 \$	2.75 \$	25.69 \$	23.28 \$	2.79 \$	26.07 \$
	5 1201 - 1500 h	23.37 \$	2.80 \$	26.18 \$	23.72 \$	2.85 \$	26.57 \$
	6 1501 - 1800 h	23.89 \$	2.87 \$	26.76 \$	24.25 \$	2.91 \$	27.16 \$
	7 1801 - 2100 h	24.37 \$	2.92 \$	27.29 \$	24.73 \$	2.97 \$	27.70 \$
	8 2101 h et plus	24.92 \$	2.99 \$	27.92 \$	25.30 \$	3.04 \$	28.33 \$
<b>Aide-technicien niveau 2</b>	1 0 - 300 h	27.92 \$	3.35 \$	31.27 \$	28.33 \$	3.40 \$	31.73 \$
	2 301 - 600 h	28.41 \$	3.41 \$	31.82 \$	28.84 \$	3.46 \$	32.30 \$
	3 601 - 900 h	28.90 \$	3.47 \$	32.36 \$	29.33 \$	3.52 \$	32.85 \$
	4 901 - 1200 h	29.38 \$	3.53 \$	32.91 \$	29.82 \$	3.58 \$	33.40 \$
	5 1201 h et plus	29.73 \$	3.57 \$	33.30 \$	30.18 \$	3.62 \$	33.80 \$
<b>Assistant technicien</b>	1 0 - 1600 h	29.72 \$	3.57 \$	33.29 \$	30.17 \$	3.62 \$	33.79 \$
	2 1601 - 3200 h	30.43 \$	3.65 \$	34.08 \$	30.89 \$	3.71 \$	34.59 \$
	3 3201 - 4800 h	31.50 \$	3.78 \$	35.28 \$	31.97 \$	3.84 \$	35.81 \$
	4 4801 - 6400 h	33.22 \$	3.99 \$	37.21 \$	33.72 \$	4.05 \$	37.77 \$
	5 6401 - 8000 h	34.98 \$	4.20 \$	39.17 \$	35.50 \$	4.26 \$	39.76 \$
	6 8001 - 9600 h	35.73 \$	4.29 \$	40.02 \$	36.27 \$	4.35 \$	40.62 \$
	7 9601 - 11 200 h	36.54 \$	4.39 \$	40.93 \$	37.09 \$	4.45 \$	41.54 \$
	8 11 201 h et plus	37.40 \$	4.49 \$	41.89 \$	37.96 \$	4.56 \$	42.52 \$

## ANNEXE E - LISTE DES AIDES-TECHNICIENS NIVEAU 2

NOM	ÉCHELON
[REDACTED]	5
[REDACTED]	5

**ANNEXE F – BÉNÉFICES SUPPLÉMENTAIRES EN RECONNAISSANCE DES  
ANNÉES DE SERVICE**

Madame [REDACTED] messieurs [REDACTED] ont droit à une compensation de 12 % au lieu de 10 % prévu à l'article 4.03 compte tenu de leur ancienneté dans l'organisation.

2023 JUN 27 AM 11:51:09