

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-8043

N° dossier d'accréditation : AM-1000-7783

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND 204, RUE PRINCIPALE SAINT-BASILE-LE-GRAND QC J3N 1M1  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 1691 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2023-06-09 Date dépôt : 2023-06-29	Nombre de salariés visés : 182	Date début : 2023-01-01 Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Inclut résolution N°2023-06-170.

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2023-07-19  
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)



**Saint-Basile-  
le-Grand**

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**2023 - 2027**

**intervenue entre**

**La Ville de Saint-Basile-le-Grand  
ci-après désignée « l'Employeur »**

**et**

**Le Syndicat canadien de la fonction publique  
Section locale 1691  
ci-après désigné « le Syndicat »**

*CMK*

**SCFP**   
**Section locale 1691**   
**VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND** 

*L.L.*

*[Handwritten signature]*

## Table des matières

Article 1	But de la convention .....	4
Article 2	Juridiction .....	4
Article 3	Droits et obligations des parties .....	4
Article 4	Définition des termes .....	6
Article 5	Régime syndical .....	11
Article 6	Contrat forfaitaire.....	12
Article 7	Fusion.....	12
Article 8	Sécurité d'emploi.....	12
Article 9	Ancienneté .....	13
Article 10	Semaine et heures de travail .....	14
Article 11	Administration des salaires .....	20
Article 12	Période de repos .....	21
Article 13	Travail en heures supplémentaires .....	21
Article 14	Primes .....	24
Article 15	Fêtes chômées et payées .....	27
Article 16	Congés pour raisons personnelles.....	28
Article 17	Congés sociaux.....	29
Article 18	Vacances annuelles .....	30
Article 19	Congés de maternité, parental et d'adoption .....	32
Article 20	Congés sans solde ou à traitement différé .....	36
Article 21	Absences pour activités syndicales .....	37
Article 22	Formation .....	38
Article 23	Régime de retraite.....	39
Article 24	Assurance collective .....	39
Article 25	Congés de maladie .....	41
Article 26	Accident de travail et maladie professionnelle .....	42
Article 27	Santé et sécurité au travail.....	43
Article 28	Vêtements de travail .....	44
Article 29	Perte du permis de conduire .....	47
Article 30	Mesures disciplinaires.....	47
Article 31	Procédure de griefs.....	48
Article 32	Mouvement de personnel.....	50
Article 33	Création, modification ou évaluation de fonctions .....	51
Article 34	Comité de relations de travail.....	52



CMCR

L.L.

Article 35	Comité de sous-traitance .....	52
Article 36	Rétroactivité .....	53
Article 37	Dispositions finales et durée .....	53
Annexe « A »	Liste officielle des salariés réguliers et de leur fonction, Cols bleus.....	55
Annexe « B »	Liste officielle des salariés réguliers et de leur fonction, Cols blanc.....	57
Annexe « C »	Descriptions de tâches.....	60
Annexe « D »	Évaluation des emplois et maintien de l'équité salariale et de rémunération .....	61
Annexe « E »	Échelle salariale cols blancs et cols bleus.....	73
Annexe « F »	Prélèvement des cotisations syndicales .....	81
Annexe « G »	Congé à traitement différé Termes et modalités.....	83
Annexe « H »	Fiche d'enregistrement Poste régulier .....	86
Annexe « I »	Regroupement de fonctions.....	88
Annexe « L »	Lettres d'entente .....	96
Lettre d'entente numéro 1	.....	97
Lettre d'entente numéro 2	.....	98
Lettre d'entente numéro 3	.....	100
Lettre d'entente numéro 4	.....	103

---

**Article 1 But de la convention**


---

- 1.01** La présente convention collective a pour but :
- a) De promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat représentant les salariés assujettis à cette convention collective;
  - b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des salariés;
  - c) d'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
  - d) d'assurer le meilleur rendement de travail possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres salariés de la Ville;
  - e) de favoriser le règlement prompt et équitable de toute revendication et tout grief, selon l'article 31, pouvant survenir entre l'Employeur et le Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.

---

**Article 2 Juridiction**


---

- 2.01** La présente convention collective s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du Code du travail et de la province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique Section locale 1691. La liste des fonctions actuelles est donnée aux annexes.
- 2.02** Les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention collective ou tout travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions ne peuvent être occupés ou effectués que par les salariés régis par le présent certificat d'accréditation, sauf dans une situation où la santé ou la sécurité des citoyens sont menacées.
- 2.03** Dans la présente convention collective, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

---

**Article 3 Droits et obligations des parties**


---

- 3.01** L'Employeur a le droit et le devoir de diriger et d'administrer la Ville conformément à ses obligations, en accord avec les stipulations de la présente convention collective. L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie les conditions de travail des salariés, prévues à la présente convention collective, est assujettie à la procédure de grief.
- 3.02** L'Employeur s'engage à voir au respect de toutes les lois et de tous les règlements.
- Les parties conviennent, à la fin des travaux du comité paritaire d'équité salariale (CCÉS), de confier au comité paritaire d'évaluation des fonctions, le maintien de l'équité salariale, conformément à la loi.
- 3.03** L'Employeur agit par l'entremise de son directeur général ou son représentant dont le nom est transmis au Syndicat par écrit et signé par le directeur général, dans toute discussion, négociation et entente avec le Syndicat.
- 3.04** Au 1<sup>er</sup> février de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste au 31 décembre précédent des salariés régis par la présente convention collective. Cette liste contient le



Saint-Basile-  
le-Grand

- 4 -

CMCA JS



L.L.

nom de chaque salarié, sa fonction, son taux horaire, son ancienneté, sa date d'entrée à la Ville, son adresse, son numéro de téléphone et son adresse courriel selon les modalités prévues à l'annexe « F ».

Par la suite, au début de chaque mois, la Ville fait parvenir au Syndicat les changements à cette liste.

**3.05** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les salariés couverts par l'accréditation.

**3.06** Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.

**3.07** Les parties s'engagent à n'effectuer aucun moyen de pression durant la durée de la convention collective à condition que l'Employeur respecte la convention collective et les salariés.

**3.08** Le Syndicat a le droit d'afficher tout document syndical identifié comme lui appartenant dans chaque édifice de la Ville où travaillent des salariés.

L'Employeur accepte de faire circuler les feuillets d'information émis par le Syndicat dans la mesure où ils ne sont pas dirigés contre l'Employeur et concernent les affaires locales du Syndicat.

**3.09** Le représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, a libre accès aux terrains et bâtisses de la Ville, et ce, en tout temps jugé à propos par le Syndicat et après avoir avisé le directeur général ou, en son absence, le directeur du service concerné.

**3.10** L'Employeur, dans le cadre de son programme d'accueil, prévoit une période pendant laquelle le nouveau salarié rencontre un représentant syndical afin que ce dernier lui fasse signer la carte d'adhésion syndicale et lui remette différents documents concernant le Syndicat.

**3.11** Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

**3.12** L'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres en raison de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, le tout, selon la Charte des droits et libertés de la personne.

**3.13 Poursuite judiciaire**

L'Employeur s'engage à défendre le salarié qui est poursuivi au civil ou au criminel à la suite d'actes exécutés dans l'exercice de ses fonctions, en lui procurant les services juridiques nécessaires, à la condition que ledit salarié ne soit pas reconnu coupable d'une faute grave.

Le salarié peut adjoindre au procureur choisi par l'Employeur son propre procureur, à ses frais, qui agit alors comme avocat-conseil.



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 5 -

CMCA AS

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

L.L.

L'Employeur indemnise, directement ou par l'entremise d'une assurance responsabilité, un salarié du montant de toute réclamation prononcée contre lui par un juge, si les gestes posés par ce salarié l'ont été dans l'exercice de ses fonctions pour la Ville et si tels gestes ne constituent pas un acte ou une négligence criminelle.

Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

Tout salarié qui, durant ses heures normales de travail est assigné par la Ville à comparaître dans le cadre de ses fonctions en Cour ou à une enquête dans une cause où la Ville est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire. Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés par la Ville sur présentation de pièces justificatives, à moins qu'ils ne soient à la charge de l'enquêteur ou de la Cour.

Si l'Employeur décide de ne pas porter appel d'un jugement défavorable à un salarié, par suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, le salarié peut porter lui-même tel jugement en appel. S'il obtient gain de cause, l'Employeur rembourse le salarié de toute somme versée par celui-ci à son procureur relativement à cette situation.

---

## **Article 4 Définition des termes**

---

**4.01** Aux fins de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

**a) Salarié**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat et, le cas échéant, toute personne couverte en vertu des amendements apportés au dit certificat.

**b) Salarié régulier**

Salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal ordinaire ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville pourvu que ce salarié ait complété sa période d'essai prévue à l'article 4.01 (f) au moment de la signature de la présente convention. Les salariés dont les noms apparaissent aux annexes « A » ou « B » jointes à la présente convention pour en faire partie intégrante sont des salariés réguliers.

**c) Salarié régulier à temps partiel**

Salarié ayant terminé sa période d'essai et embauché à ce titre pour occuper des fonctions sur une base régulière, mais selon l'horaire hebdomadaire inférieur en nombre d'heures prévues pour sa fonction mentionnée aux articles 10.03, 10.06, et 10.10 et dont les noms apparaissent aux annexes « A » ou « B » de la convention collective nommant les salariés réguliers à temps partiel.

Ce salarié bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures travaillées. En ce qui a trait à l'article 24, le salarié doit travailler un minimum de 20 heures par semaine pour être admissible.



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 6 -

CHC

AS

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

L.L.

L'embauche de salariés réguliers à temps partiel à une fonction ne doit pas viser à limiter l'embauche de salariés réguliers à temps complet à cette même fonction.

**d) Salarié régulier saisonnier**

Tout salarié ayant terminé sa période d'essai et embauché à ce titre pour occuper des fonctions sur une base régulière selon les périodes et l'horaire hebdomadaire prévus pour sa fonction mentionnée aux articles 10.01, et 10.10 et dont le nom apparaît aux annexes « A » ou « B » de la convention collective nommant les salariés réguliers saisonniers à temps partiel.

Ce salarié bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures travaillées.

L'embauche de salariés réguliers saisonniers à temps partiel à une fonction ne doit pas viser à limiter l'embauche de salariés réguliers à cette même fonction.

**e) Salarié temporaire**

Salarié embauché afin de pourvoir un poste temporairement vacant pour une des absences prévues à la convention collective, afin de pourvoir à un surcroît temporaire de travail, à un événement imprévu, pour effectuer des travaux de nature saisonnière ou à un besoin spécifique à durée déterminée non renouvelable à moins d'une entente avec le Syndicat. Lorsqu'un surcroît de travail ou des travaux de nature saisonnière sont récurrents 3 années subséquentes, la Ville doit créer ce poste avec un statut régulier, à moins d'une entente à l'effet contraire avec le Syndicat. Lorsqu'il s'agit d'un remplacement d'un salarié absent, il n'y a aucune limite de temps.

Ce salarié est couvert par la présente convention collective, à l'exception des articles suivants : 6, 8, 20 et 24 et aux annexes « A », « B », « G », et « H »,

L'embauche de salariés temporaires ne peut avoir ni pour but, ni pour effet, d'abolir un poste ou d'éviter de pourvoir un poste régulier à l'égard duquel la décision de comblement a été prise.

**f) Période d'essai**

Période de 90 jours travaillés à temps régulier pendant laquelle un salarié est évalué selon les critères de qualification et compétence prévus pour sa fonction, et au terme de laquelle, le cas échéant, il est embauché au statut de salarié régulier ou de salarié régulier à temps partiel ou de brigadier scolaire. Au cours de cette période d'essai, le salarié bénéficie des dispositions de la convention collective, sauf en ce qui concerne la procédure de griefs en cas de renvoi et l'assurance collective.

**Période d'essai pour un salarié en télétravail**

Le salarié en télétravail hybride a une période d'essai de 120 jours travaillés à temps régulier pendant laquelle il est évalué selon les critères de qualification et compétence prévus pour sa fonction, et au terme de laquelle, le cas échéant, il est embauché au statut de salarié régulier ou de salarié régulier à temps partiel. Au cours de cette période d'essai, le salarié bénéficie des dispositions de la convention collective, sauf en ce qui concerne la procédure de griefs en cas de renvoi et l'assurance collective.

**g) Salarié subventionné**

Salarié embauché en vertu d'un programme de subvention. Ce salarié n'est pas couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui a trait au niveau de salaire négocié aux articles 3.02 et 5 et à l'annexe « E ».

L'embauche d'un tel personnel ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de salariés réguliers et temporaires.

Il devra y avoir une entente avec le Syndicat avant l'acceptation définitive de tels programmes.

**h) Brigadier scolaire**

Salarié ayant pour principale tâche la garde des passages d'écoliers prévus sur les voies publiques.

**i) Année de service**

Signifie la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

**j) Ancienneté**

L'ancienneté est reconnue à partir du premier jour de travail à titre de salarié à l'essai.

**k) Fonction**

Les fonctions sont énumérées aux annexes « A » et « B ».

**l) Tâche**

Les descriptions de tâches sont jointes en annexe « C ».

**m) Employeur**

Signifie la Ville de Saint-Basile-le-Grand et ses représentants.

**n) Service**

Signifie la Ville de Saint-Basile-le-Grand et sa structure administrative composée des Services suivants au moment de la signature de la présente convention :

- Communications et relations avec les citoyens
- Direction générale
- Finances
- Génie
- Juridiques et du greffe
- Loisirs, culture et vie communautaire
- Ressources humaines
- Technologies de l'information
- Travaux publics
- Urbanisme et environnement

**o) Syndicat**

Signifie le Syndicat canadien de la fonction publique Section locale 1691 et ses représentants.

**p) Jour ouvrable**

Signifie le jour de la semaine durant lequel, en vertu des horaires décrits à la convention collective, le salarié s'adonne normalement au travail.

**q) Année scolaire**

Désigne la période annuelle comprise entre le début et la fin des cours pour les écoliers de l'école primaire.

**r) Chef d'équipe**

Salarié qui, en plus d'effectuer la fonction qui lui est attribuée en propre, dirige, distribue, vérifie et explique le travail à un autre salarié, à la demande de son supérieur immédiat. Le chef d'équipe ne peut être tenu d'accomplir les tâches de sa fonction propre s'il surveille un personnel dispersé, et ce, après entente au préalable avec son supérieur immédiat.

Il y aura versement de la prime de chef d'équipe dans les situations suivantes :

Au Service des travaux publics en l'absence d'un contremaître durant cinq (5) jours et plus ou en l'absence des deux (2) contremaîtres.

Au Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire en l'absence du contremaître ou du chef de division sports et installations durant cinq (5) jours et plus ou en l'absence du contremaître et du chef de division sports et installations.

À la bibliothèque, en l'absence du chef de division bibliothèque à l'extérieur des heures de travail, lors de ses congés ou lors de formation.

Dans les autres services en l'absence du poste de chef d'équipe.

**s) Date d'embauche**

Première journée de travail pour la Ville dans un poste à statut régulier ou temporaire.

**t) Date d'emploi**

Première journée de travail à un poste régulier.

**u) Stagiaire**

Le stagiaire désigne toute personne qui entreprend une période de formation au travail ou de recyclage dans un emploi. L'Employeur doit informer par écrit le Syndicat de toute embauche de stagiaire, ainsi que la durée du stage et des tâches effectuées dans le cadre du travail. En aucun temps, l'embauche du stagiaire ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de salariés réguliers en poste au moment de son embauche. Le stagiaire reçoit minimalement le salaire d'étudiant de la présente convention collective ou le salaire négocié entre les parties.



Le stagiaire n'est pas couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui a trait au salaire de l'annexe « E » et aux articles 3.02 et 5.

**v) Étudiant**

Salarié embauché possédant le statut d'étudiant à temps plein ou partiel. Ce salarié n'est pas couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui a trait au salaire de l'annexe « E » et aux articles 3.02 et 5.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, à l'exception des surveillants d'activités, des animateurs de camps de jour et des accompagnateurs de camps de jour, il y aura des salariés étudiants selon la proportion suivante :

- Du 1<sup>er</sup> juin au 31 août, un maximum de 10% du nombre total des salariés réguliers et temporaires.
- Du 1<sup>er</sup> septembre au 31 mai, il y aura un maximum de cinq pour cent (5%) du nombre total des salariés réguliers et temporaires.

L'embauche d'un tel personnel ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de salariés réguliers et temporaires.

**w) Apprentissage**

Signifie l'expérience et la formation acquises par un salarié au lieu de travail permettant à l'individu d'acquérir des connaissances et habiletés en cours d'emploi. L'apprentissage se calcule à partir de la première journée de travail et, sans égard au nombre d'heures travaillées durant la journée ou durant la semaine, l'équivalent d'une semaine sera reconnu pour chaque période hebdomadaire où une paie est versée et où des prestations sont payables en vertu des articles 19, 24, 25 et 26.

Les périodes d'apprentissage prévues aux échelles salariales sont les suivantes :

Échelon 1	0 à 26 semaines
Échelon 2	27 à 52 semaines
Échelon 3	53 à 78 semaines
Échelon 4	79 à 104 semaines
Échelon 5	105 semaines et +

Dans le cas d'un salarié ayant un statut temporaire, ou un statut régulier à temps partiel, l'apprentissage se calcule à partir de la première journée de travail et en fonction des jours travaillés (cinq (5) jours de travail seront l'équivalent d'une semaine). Nonobstant ce qui précède, le salarié changera automatiquement d'échelon après une période de 12 mois.

Lorsqu'un salarié postule ou est transféré à un autre poste, sous réserve de l'annexe « I », il conserve le même échelon dans la mesure où le poste occupé est dans le même regroupement de postes que le poste initial.

L'expérience pertinente acquise auprès d'un autre employeur pour des tâches similaires à celles qu'un salarié occupe auprès de la Ville peut faire l'objet d'une reconnaissance, et ce, sans discrimination à l'égard du sexe.

**x) Représentant syndical**

Un membre du Syndicat élu par l'ensemble des membres du Syndicat ou désigné par le comité exécutif de celui-ci.

---

**Article 5 Régime syndical**

---

- 5.01** Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 5.02** Tout nouveau salarié embauché après la date de signature de la convention collective doit, dès son embauche, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective, et ce, comme condition d'embauche. L'Employeur s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire qui se trouve à l'annexe « F » de la présente convention collective.
- 5.03** L'Employeur n'est pas tenu, nonobstant les paragraphes 5.01 et 5.02 ci-dessus, de congédier un salarié parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminé de ses rangs, et ce, pour quelque raison que ce soit.
- 5.04** L'Employeur prélève sur le salaire, et le cas échéant, sur tout montant d'indexation ou de rétroactivité de chaque salarié assujéti à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.
- 5.05** Aux fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est le taux qui est indiqué à l'Employeur par avis écrit du Syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie, dans les meilleurs délais, après la réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat.
- 5.06** L'Employeur s'engage à déduire les montants prévus sur chaque versement de salaire. Il fera parvenir au Syndicat le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état de la perception en regard de chaque salarié.
- Il déposera dans le compte du Syndicat, le montant mensuel total perçu et fera parvenir un état de perception en regard de chaque salarié.
- 5.07** Aux fins de déduction des cotisations syndicales, l'expression « salaire » comprend toute rémunération versée à l'exception des éléments suivants :
- les heures supplémentaires rémunérées;
  - tout versement de banques de maladie et heures supplémentaires en sus de la semaine de travail;
  - les primes;
  - les allocations de vêtements et de repas.
- Aux fins de déduction des cotisations au régime de retraite, nous nous référons à la définition de salaire annuel du règlement du fonds de pension.
- 5.08** Dans le cas de cotisations spéciales, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait être intentée contre lui par suite de la déduction de ces cotisations.

- 5.09 L'Employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où un salarié cesse d'être régi par cette convention collective.
- 5.10 Lors d'un congé de quelque nature que ce soit, le salarié est responsable d'acquitter ses cotisations syndicales directement auprès du Syndicat.

---

**Article 6 Contrat forfaitaire**

---

- 6.01 L'Employeur s'engage à n'accorder aucune sous-traitance ayant pour effet de causer des mises à pied parmi les salariés réguliers qui sont à son service à la signature de la présente convention collective.

L'Employeur convient que tout le travail ou tous les services accomplis par les salariés réguliers ne doivent être ni accordés en sous-traitance, ni transférés, loués, assignés ou transmis, en totalité ou en partie, à aucun autre établissement, personne, entreprise ou salarié extérieurs à l'unité de négociation, s'il y a des salariés réguliers qualifiés et disponibles en temps régulier pour effectuer le travail de façon efficace, dans des délais raisonnables et à coût compétitif, et si l'Employeur possède les outils et l'équipement nécessaires.

---

**Article 7 Fusion**

---

- 7.01 Dans le cas où par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, le salarié régi par la présente convention conserve son emploi et les droits dont il jouit en vertu de ladite convention.

---

**Article 8 Sécurité d'emploi**

---

- 8.01 Aucun salarié régulier ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire, par la suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail ou pour raison de surplus de personnel.

À l'occasion d'un sinistre ou d'un événement incontrôlable nécessitant des mesures d'urgence, sur tout ou seulement sur une partie du territoire du Québec, la Ville utilisera tous les moyens dont elle dispose pour éviter que les salariés qui sont empêchés d'accomplir leur travail ne subissent de perte de traitement.

- 8.02 Cet article ne s'applique pas aux surveillants de plateaux d'activités, aux étudiants et aux salariés temporaires. Toutefois, les salariés à temps partiel seront inclus dans une liste de rappel obligatoire avec préséance sur les étudiants et les salariés temporaires relativement à tout autre travail dans la Ville au même salaire que leurs fonctions normales.

- 8.03 Nonobstant l'article 8.02, lorsque cessent les opérations de l'aréna, les opérateurs-concierges réguliers à temps complet de l'aréna seront affectés par l'Employeur à des tâches et au salaire de préposés aux loisirs, du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire.

- 8.04 Le nombre maximum de salariés réguliers à temps partiel ne pourra dépasser 25 % des salariés réguliers de la Ville régis par la convention collective.



Saint-Basile-  
le-Grand

- 12 -

*ona AS*



*L.L.*

**8.05** Les deux (2) parties reconnaissent que la sécurité d'emploi augmente en proportion de la durée de service. Par conséquent, en cas de mise à pied, les salariés concernés, sauf en ce qui a trait aux surveillants de plateaux d'activités, doivent être mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté, et ce, dans le cadre de leur emploi respectif.

Les salariés sont rappelés dans l'ordre de leur ancienneté sur préavis de 15 jours à cet effet. Aucun nouveau salarié n'est embauché tant que ceux qui ont été mis à pied n'ont pas été rappelés au travail.

L'Employeur avise les salariés qui doivent être mis à pied 15 jours avant la date d'entrée en vigueur de la mise à pied.

---

<b>Article 9</b>	<b>Ancienneté</b>
------------------	-------------------

---

**9.01** Le droit à l'ancienneté est reconnu aux salariés réguliers une fois la période d'essai terminée. L'ancienneté se calcule à partir du premier jour de travail à titre de salarié à l'essai.

**9.02** À moins d'une disposition particulière prévoyant l'ancienneté dans la convention collective, l'ancienneté servira au choix de vacances du salarié et à l'obtention d'un poste à la suite d'un affichage de poste interne.

Le salarié temporaire qui devient salarié régulier voit ses heures travaillées cumulées à son ancienneté avec un maximum de 12 mois (mois, jours, et heures) au prorata des heures travaillées.

**9.03** Un salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il s'absente de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner avis ou sans cause raisonnable;
- d) dans tous les autres cas, l'ancienneté n'est pas affectée.

**9.04** Le salarié cesse d'accumuler son ancienneté dans les cas suivants :

- a) s'il est absent pour cause de maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle pendant une période excédant 24 mois;
- b) dans tous les autres cas, l'ancienneté n'est pas affectée.

**9.05** Tout salarié inclus dans l'unité d'accréditation, obtenant un poste parmi le personnel à statut cadre ou non-syndiqué, voit son ancienneté et tous les droits qui en découlent maintenus pour une durée maximale de six (6) mois à compter de la date d'obtention d'un statut cadre ou non-syndiqué.



**Saint-Basile-le-Grand**

- 13 -

*CMC*

*AS*

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



## Article 10 Semaine et heures de travail

Un quart de travail est d'un minimum de trois (3) heures sauf pour les exceptions suivantes:

- des rencontres d'équipe avec un maximum de six (6) rencontres par année par équipe de travail;
- des brigadiers scolaires;
- des surveillants d'activités, des animateurs et accompagnateurs aux camps de jour à statut étudiant.

### 10.01 Service des travaux publics – Préposé

#### Salarié régulier

Sauf exception prévue aux présentes, la semaine de travail est de 40 heures, du lundi au vendredi inclusivement et réparties comme suit :

Lundi au jeudi	7 h à 16 h	35 heures	40 heures
Vendredi	7 h à 12 h	5 heures	

Les salariés ont droit à une pause-café de 15 minutes l'avant-midi et de 15 minutes pour le repas du midi; la pause-café de 15 minutes l'après-midi sera prise immédiatement après le temps prévu pour le dîner.

Dans les cas d'urgence où le salarié doit travailler pendant la période régulière des repas, il est alloué le même temps au salarié dès que l'urgence a cessé.

Le salarié doit être avisé par écrit, au moins 48 heures à l'avance de tout changement apporté à l'horaire régulier, à défaut de quoi l'article des heures supplémentaires s'applique.

L'employeur peut modifier l'horaire deux (2) fois par année maximum et pour une durée maximale d'une (1) semaine à chaque fois.

Dans tous les cas de changement d'horaire, l'Employeur devra d'abord l'offrir au plus ancien salarié ou à défaut au salarié temporaire qui est à l'emploi lors de ce changement; si aucun salarié n'accepte, il pourra affecter obligatoirement le salarié temporaire dont la date d'embauche est la plus récente et qui est à l'emploi lors du changement ou à défaut, le salarié régulier le moins ancien si ce dernier peut effectuer la tâche.

Lors d'un changement d'horaire se situant en dehors des heures régulières de travail, il est entendu qu'à défaut d'entente, la période de travail n'excédera pas le nombre d'heures de la journée régulière, sauf en cas d'urgence.

En dehors des heures régulières de travail, le salarié a droit à une période de repos de 30 minutes entre chaque période de quatre (4) heures travaillées.

Les pauses-café devront être prises au début ou à la fin de chaque période de quatre (4) heures. Si un travail s'effectue en équipe, les pauses-café de chacun des salariés affectés à l'équipe doivent être prises simultanément.

### Salariés réguliers saisonniers

La semaine régulière de travail est de 40 heures par semaine. Le nombre minimal de semaines travaillées est le suivant :

- horticulteur : 33 semaines;
- préposé : 27 semaines.

### Horaire de quart de nuit

En période hivernale, soit du mois de décembre au mois de mars, un maximum de trois (3) salariés du Service des travaux publics seront affectés à l'horaire du quart de nuit qui est le suivant :

Lundi au vendredi	4 h à 12 h	40 heures
-------------------	------------	-----------

La période de repas sera composée de deux (2) pauses-café de 15 minutes et sera prise au milieu du quart de travail.

10.02

### Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire - Préposé

#### Salarié régulier

Sauf exception prévue aux présentes, la semaine de travail est de 40 heures, du lundi au vendredi inclusivement et réparties comme suit :

Lundi au jeudi	7 h à 16 h	35 heures	40 heures
Vendredi	7 h à 12 h	5 heures	

Les salariés ont droit à une pause-café de 15 minutes l'avant-midi et de 15 minutes pour le repas du midi; la pause-café de 15 minutes l'après-midi sera prise immédiatement après le temps prévu pour le dîner.

L'horaire pourra être appelé à être modifié lors des activités à grand rassemblement. Une activité à grand rassemblement se définit comme suit : événement municipal majeur qui nécessite une logistique ou un aménagement particulier regroupant pendant une période donnée la communauté grandbasiloise.

Durant ces événements, l'horaire de travail pourra être réparti sur sept (7) jours. Le salarié bénéficiera de deux journées et demie (2,5) consécutives de congé par semaine.

Le salarié doit être avisé par écrit, au moins 48 heures à l'avance de tout changement apporté à l'horaire régulier, à défaut de quoi l'article des heures supplémentaires s'applique.

L'employeur peut modifier l'horaire deux (2) fois par année maximum, à l'exception du changement d'horaire pour les événements à grand rassemblement et pour une durée maximale d'une (1) semaine à chaque fois.

Dans tous les cas de changement d'horaire, l'Employeur devra d'abord l'offrir au plus ancien salarié ou à défaut au salarié temporaire qui est à l'emploi lors de ce changement; si aucun salarié n'accepte, il pourra affecter obligatoirement le salarié temporaire dont la date d'embauche est la plus récente et qui est à l'emploi lors du changement ou à défaut, le salarié régulier le moins ancien si ce dernier peut effectuer la tâche.

**10.03****Salarié travaillant sur un horaire hebdomadaire de 32,5 heures****Régulier à temps complet**

La semaine régulière de travail est de 32,5 heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement et réparties comme suit :

Lundi au jeudi	8 h à 11 h 45	29 heures	32,5 heures
	12 h 45 à 16 h 15		
Vendredi	8 h 30 à 12 h	3,5 heures	

Les fonctions identifiées à l'annexe « K » sont admissibles au projet pilote pour la mise en place de l'horaire flexible.

**Régulier à temps partiel**

La semaine régulière de travail est d'un minimum de 21,75 heures par semaine pour le poste à temps partiel suivant:

- agent administratif au Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire

Tout travail effectué en sus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail de 32,5 heures est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi ou temps double, comme prévu à la convention collective.

**10.04****Salariés de la bibliothèque**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'horaire sera préparé par le supérieur immédiat et affiché quatre (4) fois par année avec deux journées et demie (2,5) consécutives de congé par semaine dans la mesure du possible. Les horaires peuvent être modifiés un maximum de quatre (4) fois par année ou après entente avec le Syndicat.

Tout travail effectué en sus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail de 32,5 heures est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi ou temps double, comme prévu à la convention collective.

Lors d'absence d'employé à la bibliothèque, les remplacements sont offerts par ancienneté parmi les salariés réguliers à temps partiel qui remplissent les exigences du poste, ensuite aux salariés temporaires disponibles et par la suite aux étudiants.

**a) Technicien en documentation à temps complet**

La semaine régulière de travail est de 32,5 heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement et réparties comme suit :

Lundi, mardi, mercredi	8 h à 11 h 45	21,75 heures	32,5 heures
	12 h 45 à 16 h 15		
Jeudi	12 h 45 à 17 h	7,25 heures	
	17 h 30 à 20 h 30		
Vendredi	8 h 30 à 12 h	3,5 heures	

L'horaire de travail pourra être modifié lorsqu'une situation particulière le requiert, quatre (4) fois par année maximum, à la demande de l'Employeur ou du salarié. La direction du service aura la possibilité de changer la journée où le salarié travaille en soirée.



Cet horaire est en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre au 1<sup>er</sup> juin. Pour ce qui est de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 août, le salarié sera avisé au plus tard le 15 mai de l'horaire qui lui sera attribué, soit l'horaire régulier des salariés de bureau ou l'horaire ci-dessus modifié. Les heures non couvertes par l'horaire précédent seront assurées par un salarié temporaire.

**b) Technicien en documentation à temps partiel**

La semaine régulière de travail est d'un minimum de 20 heures réparties sur sept (7) jours.

**c) Commis à la bibliothèque à temps complet**

La semaine régulière de travail est de 32,5 heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, sauf pour l'agent à la bibliothèque dont l'horaire est prévu à l'article 10.03.

**d) Commis à la bibliothèque à temps partiel**

La semaine de travail est d'un minimum de 20 heures par semaine répartie sur sept (7) jours avec deux jours et demi (2,5) de congé consécutif.

**e) Préposé à la bibliothèque à temps partiel – nouveaux postes au plus tard le 31 décembre 2023**

La semaine de travail est d'un minimum d'heures par semaine répartie sur sept (7) jours avec deux jours et demi (2,5) de congé consécutif (nombre d'heures à déterminer selon la lettre d'entente numéro 2).

**10.05**

**Salariés travaillant sur un horaire hebdomadaire de 35 heures**

La semaine de travail est de 35 heures, du lundi au vendredi inclusivement et réparties comme suit :

Lundi au jeudi	8 h à 12 h 12 h 30 à 16 h 15	31 heures	35 heures
Vendredi	8 h à 12 h	4 heures	

**a) Salariés du Service des technologies de l'information :**

La semaine de travail est de 35 heures, du lundi au vendredi inclusivement et réparties comme suit :

Lundi au jeudi	8 h à 12 h 13 h à 16 h 45	31 heures	35 heures
Vendredi	8 h à 12 h	4 heures	

Les fonctions identifiées à l'annexe « K » sont admissibles au projet pilote pour la mise en place de l'horaire flexible.

## 10.06 Commissionnaire

La semaine de travail comporte un minimum de 20 heures et un maximum de 32,5 heures, du lundi au vendredi inclusivement et réparties comme suit :

Lundi au jeudi	8 h à 11 h 45 12 h 45 à 16 h 15	29 heures	32,5 heures
Vendredi	8 h 30 à 12 h	3,5 heures	

Nonobstant ce qui précède, lorsque le salarié quittera sa fonction permanente de commissionnaire, l'Employeur réduira le nombre minimal d'heures à 15 heures par semaine.

## 10.07 Brigadier scolaire

Ces salaires sont garantis aux salariés inscrits sur la liste du personnel sur une base de 20 heures par semaine, sauf pendant la période en dehors de l'année scolaire ainsi que la période de deux (2) semaines durant les fêtes de Noël et du jour de l'An et en cas de fermeture des écoles par suite d'une grève autre qu'une grève tournante.

Le salarié a droit aux avantages des présentes, sauf au paiement des fêtes chômées et payées pour la période à l'extérieur de l'année scolaire.

Lors de son rappel, le brigadier scolaire sera affecté au passage d'écoliers où il travaillait précédemment.

Lors de journées pédagogiques, les brigadiers scolaires peuvent être appelés à suivre des formations relatives à leur fonction et ces formations seront incluses dans les heures régulières dans la mesure où elles sont d'un maximum de quatre (4) heures par jour, si elles excèdent quatre (4) heures, les heures excédentaires seront rémunérées au taux de temps et demi ou temps double, comme prévu à la convention collective.

Tout travail hebdomadaire effectué après 20 heures est considéré comme des heures supplémentaires et rémunérées au taux de temps et demi ou temps double, comme prévu à la convention collective.

Le salarié ne peut être affecté à une autre fonction à moins qu'il n'y consente.

## 10.08 Opérateur-concierge

### Régulier à temps complet

La semaine de travail est établie au besoin, selon l'horaire préparé par le supérieur immédiat; la semaine de travail est de 40 heures réparties sur sept (7) jours. Le salarié bénéficie de deux journées et demie (2,5) consécutives de congé par semaine.

Les quarts de travail seront établis par ancienneté. Les équipes se conformeront à la programmation des opérations telle qu'affichée le jeudi précédant la semaine de travail à laquelle elle s'applique. Il y aura au moins huit (8) heures consécutives de repos entre deux (2) quarts de travail.

### Régulier saisonnier

La semaine régulière de travail est d'un minimum de 25 heures par semaine durant un minimum de 25 semaines.



Saint-Basile-  
le-Grand

- 18 -

ma

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

L.L.

**10.09 Agent culturel, technicien en loisirs et technicien en loisirs, secteur jeunesse et vie communautaire**

La semaine de travail est de 32,5 heures par semaine réparties en sept (7) jours, et ce, pour la durée de la convention collective.

Le salarié bénéficie de deux jours et demi (2,5) de congés par semaine. L'horaire de travail est établi par le supérieur immédiat et est affiché une semaine à l'avance et modifié après entente.

Tout travail effectué en sus du nombre d'heures de la semaine de travail de 32,5 heures est considéré comme des heures supplémentaires et rémunérées au taux du temps et demi ou temps double, comme prévu dans la convention collective.

**10.10 Surveillant de plateaux d'activités et appariteur aux loisirs (nouveaux postes au plus tard le 31 décembre 2024)**

La semaine de travail est établie au besoin selon l'horaire préparé par le cadre responsable du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire. La semaine de travail est répartie sur sept (7) jours. Le salarié bénéficie de deux journées et demie (2,5) de congés par semaine.

D'ici la création des nouveaux postes, la semaine de travail est établie au besoin selon l'horaire préparé par le cadre responsable du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire de manière à ce que les heures de travail soient équitablement réparties entre les salariés surveillants de plateaux, soient 50 heures par semaine durant un minimum de 21 semaines.

**10.11 Période de repas retardée**

Dans les cas d'urgence ou lorsque les opérations le requièrent, les salariés qui doivent travailler pendant la période régulière des repas, se verront allouer le même temps de repas aussitôt que possible, ou dès que l'urgence a cessé.

**10.12 Salarié temporaire des travaux publics**

Le salarié doit être avisé verbalement, au moins 12 heures à l'avance de tout changement apporté à l'horaire régulier, à défaut de quoi l'article des heures supplémentaires s'applique. Un représentant syndical doit être informé également de cette modification à l'horaire dans les mêmes délais.

L'employeur peut modifier l'horaire trois (3) fois par année maximum et pour une durée maximale d'une (1) semaine à chaque fois.

Dans tous les cas de changement d'horaire, l'Employeur devra d'abord l'offrir au salarié temporaire le plus ancien qui est à l'emploi lors de ce changement; si aucun salarié n'accepte, il pourra affecter obligatoirement le salarié temporaire dont la date d'embauche est la plus récente et qui est à l'emploi lors du changement.

**10.13 Les horaires pour les salariés couverts par l'article 10 peuvent être modifiés après entente avec le Syndicat.**



**Saint-Basile-le-Grand**



---

**Article 11 Administration des salaires**

---

- 11.01** Les salariés sont rémunérés selon les classes et les échelles salariales apparaissant à l'annexe « E », selon leur propre fonction.
- 11.02** Les salariés sont payés les jeudis avant-midi; si le jeudi est un jour férié, les salariés sont payés la veille.
- 11.03** La période de paie s'étend du dimanche au samedi inclusivement.
- Les heures régulières de travail ainsi que les ajustements (heures supplémentaires, prime, etc.) seront payées le 2<sup>e</sup> jeudi suivant cette période et ce, à compter de la semaine débutant le 12 mai 2024. La période d'attente sera donc de deux (2) semaines pour tous les nouveaux employés. D'ici cette date, les heures travaillées de la semaine précédente seront rémunérées le jeudi suivant.
- Durant la période de transition, les salariés qui le souhaitent pourront recevoir une avance de paie d'une semaine en remplissant un formulaire à cet effet. Afin de rembourser cette avance, ils pourront, à leur choix, soit rembourser à même une de leur banque, soit répartir le remboursement sur une période de 10 semaines; ils recevront ainsi 90% de leur rémunération durant les 10 semaines suivantes.
- 11.04** Tous les salariés reçoivent leur bordereau de paie par courrier électronique sur lequel les détails suivants devront apparaître:
- le nom et le prénom du salarié;
  - l'adresse du salarié;
  - la date et la période de paie;
  - le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
  - le montant brut de la paie;
  - le détail des déductions;
  - le montant net de la paie;
  - le nom de l'Employeur;
  - la fonction du salarié;
  - la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations;
  - le taux de salaire;
  - les banques de congé.
- 11.05** Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement, à condition qu'il n'ait aucune redevance envers l'Employeur.
- 11.06** **Privilèges acquis**
- L'accumulation des avantages sociaux, des jours de maladie, des vacances et des congés pour raisons personnelles est interrompue après une période d'absence de 12 mois consécutifs pour maladie, congé pour proche aidant, ou accident à l'exception des accidents du travail et les congés de maternité, parental et d'adoption. L'accumulation des avantages sociaux reprend à la première journée de travail après l'absence.
- 11.07** Les corrections ou ajustements de moins de 25 \$ ainsi que les heures supplémentaires effectuées après le jeudi soir se feront à la première paie subséquente. Toute autre correction ou tout ajustement se fera à la paie courante.
- 11.08** La période de paie s'échelonne du dimanche 24h00 au samedi 23h59.



Saint-Basile-  
le-Grand

- 20 -

CMU AS

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

LIL

---

**Article 12 Période de repos**

---

- 12.01** Les salariés travaillant sur une base horaire de 32,5 heures et de 35 heures auront droit à une période de repos de 15 minutes l'avant-midi et de 15 minutes l'après-midi devant être prises sur les lieux de travail ou à l'endroit déterminé par l'Employeur.
- 12.02** Les salariés à temps partiel ont droit à une période de repos de 15 minutes lorsqu'ils sont prévus travailler quatre (4) heures consécutives.
- Les salariés à temps partiel ont droit à deux (2) pauses de 15 minutes lorsqu'ils sont prévus travailler six (6h30) heures et demie.
- Les salariés à temps partiel ont droit à une pause repas non rémunérée lorsqu'ils sont prévus travailler cinq (5) heures consécutives.
- 12.03** Les salariés travaillant en heures supplémentaires ont droit à un supplément de 20 minutes par période consécutive de quatre (4) heures.
- 12.04** L'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à fournir pour tous ses salariés, dans chacun de ses édifices, un local adéquat et bien aménagé pour les périodes de repos et de repas.
- Ce local comprendra :
- four micro-ondes;
  - réfrigérateur;
  - cuisinette.

---

**Article 13 Travail en heures supplémentaires**

---

- 13.01** Tout travail effectué en sus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail ou en dehors des heures régulières de travail du salarié concerné est considéré comme heures supplémentaires et rémunéré au taux de temps et demi.
- 13.02** Tout travail effectué en sus du nombre d'heures de la semaine de travail selon l'horaire établi par le supérieur immédiat, comme stipulé aux articles 10.04 et 10.08, est considéré comme heure supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.
- 13.03** Tout travail supplémentaire effectué le dimanche ou lors d'une fête chômée et payée prévue à l'article 15 de la présente convention collective est rémunéré au taux de temps double en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête, excluant les 27, 28, 29 et 30 décembre qui seront rémunérés au taux de temps et demi à moins que ces jours ne soient un dimanche.
- 13.04** Le travail supplémentaire est obligatoire, sauf pour les employés mis à pied, dans les cas de neige, de verglas, de bris d'aqueduc, d'inondation ou de mesures d'urgence pouvant mettre en danger la santé ou la sécurité des citoyens.
- Les heures supplémentaires seront réparties aussi également que possible selon le groupe (cols blancs ou cols bleus), parmi les salariés aptes à effectuer ce travail dans le service et, par la suite, à l'ensemble des autres salariés, par ancienneté. Exclusivement pour les jours de collectes de rebuts encombrants, et récupérables ainsi que les journées de dépôt de résidus domestiques dangereux (RDD) aux fins de la répartition pour les heures supplémentaires des salariés cols blancs, le Service des travaux publics, le Service du

génie et le Service de l'urbanisme et de l'environnement seront considérés comme un seul service. Les heures supplémentaires générées par ces événements seront réparties équitablement par ancienneté entre les salariés cols blancs de ces trois (3) services à l'exception des brigadiers scolaires.

Les heures supplémentaires refusées par le salarié sont comptabilisées comme heures faites aux fins de la répartition équitable.

La priorité de répartition des heures supplémentaires selon le groupe (cols blancs ou cols bleus), ensuite par ancienneté puis par service dans l'ordre suivant :

- a) salariés réguliers du service;
- b) salariés temporaires affectés au service;
- c) salariés réguliers des autres services qui possèdent les exigences et sont aptes à le faire;
- d) salariés temporaires des autres services qui possèdent les exigences et sont aptes à le faire;
- e) salariés réguliers de l'autre groupe (cols blancs ou cols bleus selon le cas) qui possèdent les exigences et qui sont aptes à le faire.

Les salariés réguliers saisonniers doivent être pris en compte lors de la répartition des heures supplémentaires. Au moment de leur mise à pied, ils doivent remplir un formulaire afin d'être pris en compte pour le temps supplémentaire; à défaut de remplir ledit formulaire, le salarié mis à pied sera considéré comme étant non disponible pour effectuer toutes les heures supplémentaires, et ce, jusqu'à son rappel au travail.

Le salarié qui remplit le formulaire et qui refuse plus de trois (3) fois les heures supplémentaires durant sa période de mise à pied, ne sera plus considéré comme disponible pour la période couvrant sa mise à pied.

Cependant, pour les salariés temporaires, ceux-ci doivent être à l'emploi au moment où les heures supplémentaires surviennent.

13.05


### Heures supplémentaires - proposés au Service des travaux publics

- a) Les préposés aux travaux publics pour être admissible aux heures supplémentaires obligatoires doivent résider à moins de 40 minutes de l'Édifice Léon Taillon, dans le cas où les heures supplémentaires ne sont pas prévues, sauf exception des employés qui au moment de la signature de la convention collective habitent déjà à plus de 40 minutes.
- b) Au moment du besoin des heures supplémentaires obligatoires, l'employé qui reçoit l'appel doit être dans un périmètre de moins de 40 minutes de l'Édifice Léon Taillon sauf exception des employés qui au moment de la signature de la convention collective habitent déjà à plus de 40 minutes.
- c) Si le délai est supérieur à 40 minutes, le gestionnaire ou le salarié en disponibilité peut procéder à l'appel suivant jusqu'à la fin de la liste.
- d) Il est de la responsabilité du préposé aux travaux publics d'aviser son gestionnaire de son lieu de résidence.



Saint-Basile-  
le-Grand

- 22 -

CMU 

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



**13.06****Heures supplémentaires - technicien en génie civil**

- a) Les heures supplémentaires sont obligatoires pour la surveillance interne des travaux d'infrastructure lors des situations suivantes :
- entre 7h00 et 8h00 et 16h15 et 17h00 pour les travaux en cours nécessitant un contrôle immédiat;
  - lorsqu'il s'agit de travaux de pavage ou de bétonnage non achevés ou de travaux permettant de terminer une étape charnière;
  - pour des travaux particuliers, lors d'un préavis verbal de 72 heures ou plus.
- b) Pour les travaux particuliers dont les heures supplémentaires sont prévisibles et dépassent une durée estimée de plus de deux (2) heures, l'Employeur l'offrira d'abord au technicien en génie civil du Service du génie. Dans la mesure où aucun technicien n'est disponible à effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur effectuera des démarches auprès d'un surveillant externe avant d'imposer des heures supplémentaires.
- c) Les heures supplémentaires obligatoires sont imposées au principal technicien en génie civil affecté au projet, dans la mesure où aucun autre technicien en génie civil qualifié n'est volontaire pour le faire.

**13.07**

Aux fins d'application de la présente clause, tout travail exécuté en heures supplémentaires est arrondi aux 15 minutes supplémentaires.

**13.08**

Sous réserve des dispositions de l'article 14.06 aux fins d'application du présent article, pour les salariés dont la semaine de travail inclut le samedi ou le dimanche, la première journée de congé est rémunérée, si travaillée, à temps et demi et la deuxième à temps double.

**13.09**

Tout salarié obligé de revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire sera rémunéré au taux ci-dessus pour un minimum de trois (3) heures. Tout rappel à l'intérieur d'une heure et demie (1h30) du premier rappel ne sera pas considéré comme un deuxième rappel.

**13.10**

Tout salarié à qui il est demandé d'entrer au travail une (1) heure et moins avant son horaire régulier est rémunéré en heures supplémentaires seulement pour le temps accompli en surplus.

**13.11**

Tout salarié qui poursuit son travail immédiatement après son horaire régulier est rémunéré en heures supplémentaires seulement pour le temps accompli en surplus.

**13.12****Heures supplémentaires - télétravail**

Les heures supplémentaires effectuées à partir du domicile des salariés sont rémunérées de la façon suivante :

- heures supplémentaires planifiées d'avance : heures réellement travaillées avec un minimum de 30 minutes.
- heures supplémentaires non prévues sans déplacement : minimum d'une heure et demie (1h30) ou les heures réellement travaillées si le travail s'avère d'une durée plus longue;
- le salarié qui travaille moins de trois (3) heures incluant le déplacement et qui doit se déplacer sur les lieux du travail sera rémunéré pour trois (3) heures;
- le salarié qui travaille plus de trois (3) heures incluant le déplacement et qui doit se déplacer sur les lieux du travail sera rémunéré pour les heures réellement



Saint-Basile-  
le-Grand

- 23 -

CMU

AS

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

L.V.

travaillées en y ajoutant le temps de déplacement pour un maximum de 30 minutes.

**13.13** Le salarié a droit à une remise en heures égale aux heures supplémentaires accomplies, et ce, jusqu'à concurrence de 20 jours ouvrables par année. Ces jours de congé sont accordés après entente avec le supérieur ou payés au choix du salarié.

Toutefois, le temps accumulé durant l'année et non utilisé à la paie 50 (plus ou moins au 15 décembre) sera obligatoirement payé au salarié à cette date ou en tout autre temps avant cette date, à sa demande, et une nouvelle banque sera créée à compter de la paie 51 (plus ou moins au 16 décembre) de chaque année.

**13.14** Le salarié qui travaille trois (3) heures et plus en heures supplémentaires immédiatement avant ou après ses heures régulières de travail reçoit pour cette période, un remboursement de repas sur présentation d'une facture selon le barème suivant :

- Déjeuner : 15 \$ de 4h00 à 10h59
- Dîner : 20 \$ de 11h00 à 14h59
- Souper : 25 \$ de 15h00 à 3h59

Nonobstant, ce qui précède, le salarié qui effectue des heures supplémentaires en télétravail n'est pas éligible au remboursement de repas.

**13.15** Le salarié qui travaille quatre (4) heures et plus en heures supplémentaires reçoit pour cette période, un remboursement de repas sur présentation d'une facture selon le barème suivant :

- Déjeuner : 15 \$ de 4h00 à 10h59
- Dîner : 20 \$ de 11h00 à 14h59
- Souper : 25 \$ de 15h00 à 3h59

Nonobstant, ce qui précède, le salarié qui effectue des heures supplémentaires en télétravail n'est pas éligible au remboursement de repas.

---

## Article 14 Primes

---

### 14.01 Prime de quart

Un salarié qui effectue des heures de travail régulières avant 7 h ou après 17 h a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, à une prime d'un dollar et quarante-neuf cents (1,49 \$) l'heure pour l'année 2023. Cette prime sera indexée à chacune des années de la présente convention collective selon le pourcentage consenti (art. 36.02):

2023	2024	2025	2026	2027
3 %	(IPC min 2,5%, max 3%)	(IPC min 2,5%, max 3%)	(IPC min 2,5%, max 3%)	(IPC min 2,5%, max 3%)
1,49 \$	1,53 \$	1,57 \$	1,61 \$	1,65 \$

### 14.02 Prime de responsabilités supplémentaires

Lorsqu'un salarié occupe une partie des responsabilités d'un salarié à statut cadre, celui-ci se voit accorder une prime de responsabilités supplémentaires de 12,5 % du minimum

de l'échelle salariale des cadres de la fonction remplacée. Cette prime est ajoutée à leur taux horaire sur les heures travaillées.

Lorsque plusieurs salariés d'un même service se partagent la répartition des responsabilités d'un salarié à statut cadre, une prime de responsabilités supplémentaires de huit pour cent (8 %) du minimum de l'échelle salariale des cadres de la fonction remplacée est attribuée à chaque salarié qui effectue une partie de la fonction du cadre. Cette prime est ajoutée à leur taux horaire sur les heures travaillées.

#### 14.03 Prime de chef d'équipe

Le salarié appelé à agir comme chef d'équipe reçoit, en plus du salaire prévu pour la fonction qu'il occupe, une prime de deux dollars et quarante-sept cents (2,47 \$) l'heure pour l'année 2023. Cette prime sera indexée à chacune des années de la présente convention collective selon le pourcentage consenti (art. 36.02):

2023	2024	2025	2026	2027
3%	(IPC min 2,5%, max 3%)	(IPC min 2,5%, max 3%)	(IPC min 2,5%, max 3%)	(IPC min 2,5%, max 3%)
2,47 \$	2,53 \$	2,59 \$	2,65 \$	2,72 \$

#### 14.04 Prime de véhicule

Les indemnités de kilométrage seront ajustées à celles qui sont décrétées par le Conseil du trésor du Québec.

#### 14.05 Prime intermunicipale

Les employés travaillant au Service des technologies de l'information, dont la fonction est liée à l'entente intermunicipale, recevront une prime intermunicipale de 10 % de leur taux horaire en tout temps sur leur rémunération versée, et ce, dans la mesure où l'entente intermunicipale se poursuit.

#### 14.06 Système de garde

Un système de garde est assumé par les cols bleus du Service des travaux publics et les cols bleus du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire pour assurer l'intervention en urgence en dehors des heures ouvrables.

- a) Nonobstant les paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 13, un préposé peut être appelé à assumer la garde au Service travaux publics.
- b) La garde consiste à rester à la disposition de l'Employeur pour répondre aux appels et, à cet effet, l'Employeur fournit un téléphone cellulaire. Le salarié doit se rendre sur les lieux dans un délai de 40 minutes suivant l'appel ou si celui-ci est dans l'impossibilité de se déplacer, il devra déléguer un autre salarié pour vérifier la pertinence d'intervention et, si nécessaire, assurer la répartition des travaux urgents à effectuer, tels que ceux décrits à l'article 13.04.
- c) La garde est d'une durée de sept (7) jours, soit du lundi 16 h au lundi suivant 16 h, sauf durant les heures ouvrables régulières, mais incluant les périodes de jours fériés. La garde s'applique aussi pendant les heures ouvrables lorsque les bureaux de la Ville sont fermés.



Saint-Basile-  
le-Grand

CHU AS

L.L.

- d) Une prime forfaitaire hebdomadaire de 375,65 \$ est allouée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Cette prime sera indexée à chacune des années de la présente convention collective selon le pourcentage consenti (art. 36.02).

Pour chaque jour férié où une garde est prévue, une prime supplémentaire s'applique également pendant les heures ouvrables lorsque les bureaux de la Ville sont fermés. La prime est de 26,38 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Cette prime sera indexée à chacune des années de la présente convention collective selon le pourcentage consenti (art. 36.02).

- e) Le salarié de garde est autorisé à utiliser un véhicule de service municipal qui servira exclusivement que pour ses déplacements liés aux vérifications et interventions.
- f) La répartition des semaines de garde est faite par le contremaître, selon la liste d'ancienneté. À défaut de disponibilité syndicale, l'Employeur pourra assurer la garde par tout autre moyen, à sa discrétion, nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective.
- g) Tout salarié de garde appelé à effectuer un travail qui ne nécessite aucune main-d'œuvre supplémentaire sera rémunéré selon l'article 13.

#### **Projet pilote prime de disponibilité**

Cette prime de garde sera remplacée par une prime de disponibilité pour une période d'une année à compter de la signature de la convention selon les modalités prévues à l'annexe « L » (lettre d'entente numéro 3). Dans l'éventualité où une des parties serait en désaccord pour renouveler le projet pilote, l'article 14.06 serait alors à nouveau appliqué.

14.07

#### **Préposés aux travaux publics : Disponibilité - congés des fêtes de Noël et du jour de l'An**

En plus du salarié de garde, trois (3) salariés cols bleus devront demeurer en disponibilité pour chacune des deux (2) semaines de congé durant la période des fêtes de Noël et du jour de l'An.

Ces salariés devront être aptes à entrer au travail dans un délai maximal de 40 minutes suivant un appel.

Les salariés qui seront en disponibilité auront droit à 11 heures de congé supplémentaire.

L'Employeur fournira un moyen de communication en fonction de la technologie disponible à chaque salarié pour chaque période de disponibilité.

Cette clause sera remplacée pour une période d'une année à compter de la signature de la convention selon les modalités prévues à l'annexe « L » (lettre d'entente numéro 3). Dans l'éventualité où une des parties serait en désaccord pour renouveler le projet pilote, l'article 14.07 serait alors à nouveau appliqué.

Handwritten initials: LIL

**14.08****Prime de disponibilité lors d'un jour férié**

Le salarié qui reçoit la prime de disponibilité recevra également une prime supplémentaire lors d'un jour férié prévu à l'article 15.

2023	2024	2025	2026	2027
26,38 \$	(IPC min 2,5%, max 3%) 27,04 \$	(IPC min 2,5%, max 3%) 27,72 \$	(IPC min 2,5%, max 3%) 28,41 \$	(IPC min 2,5%, max 3%) 29,12 \$

---

**Article 15 Fêtes chômées et payées**


---

**15.01**

Les fêtes suivantes sont des jours chômés et payés à taux régulier aux salariés lorsqu'ils sont réputés être au travail :

- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Journée nationale des patriotes;
- Saint-Jean-Baptiste;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de grâce.

Les services réguliers de la Ville sont interrompus du 24 décembre au 2 janvier inclusivement et sont en congés payés. Cependant, pour les salariés de la bibliothèque et des modules de l'aréna et des patinoires extérieures du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire qui doivent travailler durant cette période, les congés inclus et payés seront reportés après entente avec leur supérieur immédiat.

Durant la période mentionnée ci-dessus, l'Employeur s'engage à ce que le service offert par la bibliothèque soit assuré selon la répartition suivante : offrir aux salariés réguliers à temps partiel, temporaires et aux étudiants.

Pour ces salariés qui doivent en conséquence travailler pendant cette période, les congés inclus et payés seront reportés après entente avec leur supérieur immédiat.

Pour les salariés temporaires, les fêtes chômées sont rémunérées selon le calcul de la Loi sur les normes du travail.

L'Employeur assure une rotation annuelle parmi les salariés qui maintiennent le service pendant toute la période des fêtes. Cependant, tous les services d'urgence couverts par l'article 13.04 doivent être assurés et seront rémunérés selon les modalités prévues à l'article 13 de la présente convention collective.

**15.02**

Si un des jours mentionnés ci-dessus coïncide avec un jour de vacances prévues à l'article 18 de la présente convention collective, le salarié recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances.

**15.03**

Lorsqu'un jour férié survient le vendredi, ou qu'après entente avec le Syndicat, le jour férié est déplacé au vendredi, une compensation d'heures sera accordée aux salariés. Une demi-journée correspondant à:

- Trois heures (3h15) quinze minutes pour un salarié travaillant sur une base de 32,5 heures;
- Trois heures (3h30) trente minutes pour un salarié travaillant 35 heures;
- Quatre heures (4h00) pour un salarié travaillant 40 heures.

Ces heures seront alors allouées au salarié réputé être au travail à titre d'indemnité. Ces heures seront prises à une date choisie par le salarié, et ce, avant le 15 décembre de l'année courante et après entente avec son supérieur immédiat et approuvé par ce dernier, sur le formulaire « Approbation d'absence ». Les heures non utilisées sont monnayables vers le 15 décembre de l'année courante.

**15.04** Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée, à moins que son absence n'ait été autorisée par le directeur de service ou prévue par la convention collective. Pour les salariés temporaires, les fêtes chômées sont rémunérées selon le calcul de la Loi sur les normes du travail.

**15.05** Nonobstant les dispositions de l'article 25.01, l'Employeur versera au salarié l'équivalent de la rémunération pour une journée de travail si un des jours ci-dessus mentionnés coïncide avec un jour où le salarié est en congé de maladie, et ce, sans affecter sa banque de congés de maladie.

**15.06** Si un des jours fériés et payés prévus à l'article 15.01 coïncide avec un congé hebdomadaire, les salariés travaillant sur des équipes en rotation ont droit à la remise en temps ou au paiement de ce jour férié et payé au taux de salaire régulier.

L'Employeur s'engage à répartir équitablement les fêtes chômées travaillées parmi ses salariés.

## **Article 16 Congés pour raisons personnelles**

**16.01** Tous les salariés réguliers ont droit à sept (7) jours de congé pour raisons personnelles non monnayables accordés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile.

**16.02** Les journées pour raisons personnelles sont transférées en heures comme suit :

- Une (1) journée pour un salarié travaillant 40 heures équivaut à huit (8) heures, pour un total de 56 heures;
- Une (1) journée pour un salarié travaillant 35 heures équivaut à sept (7) heures, pour un total de 49 heures;
- Une (1) journée pour un salarié travaillant 32,5 heures équivaut à six heures et demie (6h30) heures, pour un total de 45,5 heures.

Pour les salariés ayant un statut régulier à temps partiel, les journées et heures de congés sont établies en fonction de la moyenne journalière des heures effectuées l'année précédente ou selon le nombre d'heures prévu de travail à la convention collective.

Pour les salariés temporaires, ces congés sont non monnayables et établis de la façon suivante :

### **Calcul pour sept (7) jours de congé pour raisons personnelles**

Nombre d'heures de l'horaire régulier de la fonction	Maximum d'heures de congé pour raisons personnelles par année	Nombre maximum d'heures de congé pour raisons personnelles par année	Nombre d'heures à atteindre pour cumuler des heures de congé pour raisons personnelles	Nombre d'heures de congé pour raisons personnelles cumulées
40 heures / semaine	56 heures	33,5 heures	211 heures	4,75 heures
35 heures / semaine	49 heures	29,5 heures	185 heures	4,25 heures
32,5 heures / semaine	45,5 heures	28 heures	172 heures	4 heures
20 heures / semaine	28 heures	17,5 heures	106 heures	2,5 heures



**Saint-Basile-le-Grand**

- 28 -

*Handwritten initials: CMA JS*



*Handwritten initials: L.V.*

---

**Article 17 Congés sociaux**

---

- 17.01** Tout salarié régi par la présente convention collective bénéficie de jours de congé payé, dans les cas ci-dessous, s'ils sont inclus dans une période où le salarié est réputé être au travail.
- a) Lors de son mariage : quatre (4) jours consécutifs précédemment ou subséquemment à l'événement.
  - b) Lors du mariage de son enfant : deux (2) jours consécutifs précédemment ou subséquemment à l'événement.
  - c) Lors du mariage d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un père ou d'une mère : le jour du mariage seulement.
  - d) Lors du décès d'un ex-conjoint, s'il était le parent d'un enfant ou de personnes à charge de moins de 16 ans, cinq (5) jours à compter du jour du décès.
  - e) Lors du décès du conjoint, tel que défini dans la Loi sur les normes du travail, d'un enfant ou des personnes à charge, du père et de la mère : cinq (5) jours à compter du jour du décès.
- De plus, le salarié pourra s'absenter pendant trois (3) autres jours consécutifs à cet événement, mais sans salaire.
- f) Lors du décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un des grands-parents, d'une bru, d'un gendre ou d'un petit-enfant : quatre (4) jours à compter du jour du décès.
  - g) Lors du décès des grands-parents du conjoint, d'un oncle ou d'une tante du salarié : le jour des funérailles.
- 17.02** Si les funérailles ont lieu à plus de 250 kilomètres (aller seulement) de son lieu de résidence, le salarié a droit à un (1) jour additionnel.
- 17.03** Dans le cas où la personne décédée est incinérée ou que les funérailles sont reportées, les congés de deuil peuvent être pris au moment de l'incinération ou à la date à laquelle les funérailles ont été reportées, au choix du salarié.
- 17.04** Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tous les autres congés ou vacances prévus à la présente convention collective, sauf pour les congés sociaux prévus à l'article 17.01 e) ainsi que lors du décès de sa sœur, de son frère où le congé ou les vacances prévus sont reportés au choix du salarié. Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 17.05** Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin, il peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur versera à ce salarié le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, déduit du montant des honoraires qu'il aura droit du tribunal.
- Toutefois, la protection accordée par cette disposition ne s'applique pas dans les cas où le salarié est appelé à témoigner dans une affaire où il est une partie. De plus, lorsque le salarié est appelé comme témoin, il ne peut s'absenter que le temps que dure son témoignage.



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 29 -

*cha AS*

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

*L.V.*

## Article 18 Vacances annuelles

**18.01** Tout salarié couvert par les présentes a droit, suivant son statut, à des journées de vacances payées à son taux régulier de salaire. Ces journées sont calculées selon le tableau suivant :

Années de service	Nombre de journées de vacances	Pourcentage
1	10	4,0 %
2	15	6,0 %
3	17	6,8 %
5	20	8,0 %
8	21	8,4 %
9	22	8,8 %
10	23	9,2 %
11	24	9,6 %
13	25	10,0 %
16	26	10,4 %
18	27	10,8 %
20	28	11,2 %
22	29	11,6 %
24	30	12,0 %

- a) Le salarié régulier qui a moins d'un (1) an de service a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu, jusqu'à concurrence de 10 jours ouvrables.
- b) Les brigadiers scolaires et les salariés temporaires bénéficient d'une compensation payée chaque semaine en pourcentage de leur salaire de base selon le tableau ci-dessus. Les années de service se calculent à partir de la date d'embauche du salarié. Après entente avec l'Employeur, les brigadiers scolaires peuvent prendre des vacances sans solde.
- c) Les étudiants bénéficient d'une compensation payée chaque semaine en pourcentage correspondant au nombre de jours de vacances prévu à la Loi sur les normes du travail.

**18.02** Lorsqu'un salarié atteint la date anniversaire de son embauche, et de ce fait cumule un nombre d'années suffisant pour changer de groupe de vacances, les journées de vacances additionnelles lui sont accordées et celles-ci doivent être prises entre sa date d'anniversaire et le 1<sup>er</sup> mai suivant.

**18.03** La rémunération pour la période de vacances est remise sur la période de paie qui concorde avec ladite période de vacances. Le salarié désirant se faire payer la période de vacances avant son départ devra faire une demande écrite à cet effet à l'Employeur.

**18.04** La période de vacances pour chacun sera fixée au choix du salarié et suivant l'ancienneté dans sa fonction, pourvu que le bon fonctionnement de la Ville ne soit pas entravé et sujet à l'approbation de l'Employeur. La période de vacances sera prise par tranche consécutive d'un maximum de trois (3) semaines. Cependant, le fait de juxtaposer une autre tranche de vacances laissée libre à la suite du choix exprimé lors de la première tranche peut être autorisé sans dépasser quatre (4) semaines consécutives de vacances au total pour chaque salarié.



Saint-Basile-le-Grand

- 30 -

CHU

AS

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

V.L.

Chacun des salariés aura à remettre à son directeur de service les dates prévues de ses vacances estivales (1<sup>er</sup> mai au 15 octobre) au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année à l'exception des préposés aux travaux publics et des préposés aux loisirs qui devront le remettre au plus tard le 29 mars de chaque année, pour la première tranche de vacances d'un maximum de trois (3) semaines. L'Employeur devra confirmer au salarié, par écrit, son acceptation ou son refus de la demande au plus tard le 15 mai pour cette première tranche de trois (3) semaines, à l'exception des préposés aux travaux publics et des préposés aux loisirs qui sera au plus tard le 2 avril.

Après le 15 mai, ou le 2 avril pour les préposés aux travaux publics et les préposés aux loisirs, suivant l'ancienneté du salarié, une deuxième tranche de vacances d'un maximum de trois (3) semaines sans dépasser une période continue de quatre (4) semaines peut être autorisée.

Ce choix peut être changé par l'Employeur à la suite d'une entente avec le ou les salariés impliqués ou par le salarié avec l'autorisation de son supérieur immédiat. L'Employeur ou le salarié devra confirmer à l'autre partie, par écrit, son acceptation ou son refus de tel changement, dans les sept (7) jours de la demande.

Tout salarié qui n'aura pas fait connaître son choix au 1<sup>er</sup> mai, ou au 29 mars pour les préposés aux travaux publics et les préposés aux loisirs, et au 31 mai pour les tranches subséquentes, ou le 16 avril pour les préposés aux travaux publics et les préposés aux loisirs, ne pourra plus choisir de dates déjà sélectionnées par d'autres salariés du même service, et cela, en fonction des besoins du service et perdra la priorité de son choix quant à son ancienneté.

Pour les vacances hivernales (15 octobre au 30 avril), le salarié devra effectuer son choix au plus tard le 15 septembre.

- 18.05** Pour les préposés aux travaux publics et les préposés aux loisirs, un ratio d'un minimum de 40 % de salariés dans ces services et ayant la même fonction peuvent prendre leurs vacances en même temps.
- 18.06** Un salarié qui est absent pour des raisons médicales et qui ne serait pas rétabli au moment de la période préalablement prévue pour la prise de ses vacances voit ses vacances reportées à une date ultérieure. Le choix des nouvelles dates sera alors pris par entente entre l'Employeur et le salarié.
- 18.07** Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur, il bénéficie des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 18.08** La période de service continu donnant droit aux vacances mentionnées ci-dessus, s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente en tenant compte de l'article 18.02. À tout événement, les vacances mentionnées ci-dessus devront être prises avant le 30 avril de chaque année.
- 18.09** Aux fins d'application du présent article, « taux régulier » signifie le salaire hebdomadaire moyen, excluant les heures supplémentaires.
- 18.10** Aux fins de calcul, le salarié embauché au courant du mois sera considéré comme ayant un mois complet de service.



---

## Article 19 Congés de maternité, parental et d'adoption

---

### 19.01 Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

### 19.02 Malgré ce qui précède, la salariée qui s'absente pour fins de congé de maternité reçoit pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations de maternité, une indemnité égale à la différence entre 85 % de son salaire hebdomadaire brut et la prestation de maternité.

Durant le congé de maternité, la salariée qui le désire continue de profiter des avantages du régime de retraite et du régime d'assurance collective, pourvu qu'elle verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes. Si la salariée choisit de continuer d'y contribuer, l'Employeur y contribuera.

### 19.03 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

La computation de service continu pour fins de détermination du taux de traitement, de vacances, d'ancienneté ainsi que pour tout autre avantage ou privilège prévu à la convention collective, n'est en aucun cas suspendue pour toute la durée de l'absence de maternité.

### 19.04 Le congé de maternité débute au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard la 20<sup>e</sup> semaine après la semaine de l'accouchement.

### 19.05 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 19.01 à compter du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

### 19.06 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'évènement.

### 19.07 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'évènement survenu et de



Saint-Basile-  
le-Grand



la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'évènement.

**19.08** Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

**19.09** À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

**19.10** Malgré l'avis prévu à l'article 19.08, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

**19.11** Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter suivant les motifs, les conditions, la durée et les délais prévus par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements (soit pour cause de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

**19.12 Congé de paternité**

À la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de paternité sans salaire de cinq (5) semaines continues. Pendant son congé, son lien d'emploi est protégé et il peut avoir droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Le salarié qui s'absente pour fins de congé de paternité reçoit pour chacune des semaines où il reçoit des prestations de paternité, une indemnité égale à la différence entre 85 % de son salaire hebdomadaire brut et la prestation de paternité.

Si le salarié continue à verser ses cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite pendant son congé, l'Employeur le fait également.

**19.13** Le congé peut commencer à partir de la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 78 semaines après sa naissance.

À la demande du salarié, le congé de paternité est suspendu, divisé ou prolongé si son état de santé ou celui de son enfant le nécessite. Dans d'autres situations, à la demande du salarié et si l'Employeur y consent, le congé peut être fractionné en semaines.

Le congé de paternité ne peut pas être transféré à la mère ni partagé avec elle.



AS  
chu

L.L.

**19.14** Le salarié doit fournir à l'Employeur un avis écrit qui précise la date de début de son congé et la date prévue de son retour au travail. Il doit lui remettre cet avis au moins trois (3) semaines avant son départ ou moins si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue d'accouchement.

**19.15** À son retour au travail, l'Employeur doit réintégrer le salarié à son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le travail.

Le salarié peut choisir de retourner au travail avant la date prévue de retour mentionnée sur l'avis écrit. Il doit remettre un nouvel avis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date de son retour.

**19.16** Si sa fonction a été abolie pendant son congé, il conserve aussi les mêmes droits et privilèges auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le travail.

**19.17 Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 65 semaines continues.

**19.18** Le congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé se termine au plus tard 78 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

**19.19** Le congé parental peut être pris après avoir donné un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Durant le congé parental, le salarié qui le désire continue de profiter des avantages du régime de retraite et du régime d'assurance collective, pourvu qu'il verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes.

La computation du service continu pour fins de détermination du taux de traitement, de vacances et d'ancienneté n'est en aucun cas suspendue pour toute la durée de l'absence.

Le père, à l'occasion de la naissance de son enfant, a droit à quatre (4) jours de congé à son choix sans perte de salaire.

**19.20** Sur demande du salarié, le congé parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter suivant les motifs, les conditions, la durée et les délais prévus par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements (soit, pour cause

de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

**19.21** Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, le salarié qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de congé de la durée indiquée au certificat médical.

**19.22** **Retour au travail et bénéfices**

À la fin du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

La computation de service continu pour fins de détermination du taux de traitement, de vacances, d'ancienneté ainsi que pour tout autre avantage ou privilège prévu à la convention collective, n'est en aucun cas suspendue pour toute la durée de l'absence de maternité.

**19.23** Le salarié qui ne peut reprendre son travail une fois son ou ses congés terminés, suite à une maladie ou à un accident, devra présenter à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant, le tout étant sujet aux dispositions selon les modalités prévues à l'article 25 (congé de maladie) de la présente convention.

**19.24** Pendant la durée du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental, le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme s'il avait été au travail.

**19.25** La participation du salarié au régime de retraite lui étant reconnue ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont l'Employeur assume sa part.

Par ailleurs, pour la durée de son congé, le salarié doit continuer d'adhérer au régime d'assurance collective, à payer ses cotisations exigibles relativement à ce régime et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

**19.26** Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné.

**19.27** Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Le salarié peut utiliser les banques de congés prévues à la convention collective pour combler ces congés (congé pour raisons personnelles, congé de maladie, vacances, banque de temps remis).



Saint-Basile-  
le-Grand



**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

---

## **Article 20**      **Congés sans solde ou à traitement différé**

---

### **20.01**      **Congé sans solde**

L'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois non renouvelable, au salarié régulier qui en fait la demande si, de l'avis de l'Employeur, le salarié peut être remplacé sans affecter les nécessités et besoins du service. Ce congé sans solde ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois par service.

Le congé peut être fractionné en deux périodes de six (6) mois, cependant il doit s'écouler une période de 12 mois entre les deux congés.

La demande doit être présentée avec préavis de huit (8) semaines, dans laquelle doivent être identifiées les dates de départ et de retour.

L'Employeur doit donner la réponse à cette demande quatre (4) semaines avant le début escompté du congé.

Si un salarié désire écourter le congé autorisé, il devrait fournir un préavis de retour de quatre (4) semaines entières, adressé au Service des ressources humaines.

Aucun congé sans solde ne sera accordé à un salarié ayant moins de deux (2) ans de statut régulier à la Ville.

Aucun congé sans solde ne sera accordé à un salarié qui désire occuper un emploi auprès d'un autre employeur.

Le salarié accumule son ancienneté dans les cas de congés sans solde; il n'a cependant pas droit aux avantages sociaux et vacances annuelles normalement cumulables pendant ledit congé. Il peut de plus continuer de participer au régime d'assurance collective et au régime de retraite dans la mesure où il nous démontre qu'il lui est possible d'y contribuer et pourvu qu'il acquitte sa contribution et celle de l'Employeur.

### **20.02**      **Congé à traitement différé**

L'Employeur accorde un congé à traitement différé au salarié régulier qui en fait la demande si, de l'avis de l'Employeur, le salarié peut être remplacé sans affecter les nécessités et besoins du service. Ce congé ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois par service.

Ce régime de congé à traitement différé permet à un salarié d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement.



**Saint-Basile-  
le-Grand**



Le régime de congé à traitement différé s'applique uniquement selon la durée du régime et dudit congé suivant le tableau ci-après :

<b>Durée du régime</b>				
(la durée du régime comprend la durée de la période travaillée et celle du congé)				
<b>Durée du congé</b>	<b>2 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>5 ans</b>
6 mois	75 %	83,34 %	87,5 %	90 %
7 mois	70,8 %	80,53 %	85,4 %	88,32 %
8 mois	s/o	77,76 %	83,32 %	86,6 %
9 mois	s/o	75 %	81,25 %	85 %
10 mois	s/o	72,2 %	79,15 %	83,32 %
11 mois	s/o	s/o	77,07 %	81,66 %
12 mois	s/o	s/o	75 %	80 %

Le salarié doit revenir au travail après son congé pour une période au moins égale à celle de la durée du régime de son congé à traitement différé, sauf en cas de départ pour la retraite d'un salarié.

Aucun congé à traitement différé ne sera accordé par l'Employeur à un salarié n'ayant pas accompli quatre (4) ans de service continu pour la Ville.

Aucun congé à traitement différé ne pourra être pris par un salarié avant que 50 % de la durée du régime choisie ne soient accomplis. De plus, aucun salarié ne peut se voir octroyer plus d'un (1) congé à traitement différé par période de sept (7) ans.

Toute demande de congé à traitement différé doit être formulée 10 semaines avant le début estimé du régime. L'Employeur, le salarié et le Syndicat signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé, tel que défini à l'annexe « G ».

## **Article 21 Absences pour activités syndicales**

**21.01** Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat doit obtenir une demande d'approbation d'absence du directeur général pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

**21.02** Une demande d'approbation d'absence avec motif de celle-ci préalablement à l'activité doit être demandée conformément au présent article pour participer à des congrès et stages d'étude ou toutes autres activités syndicales.

Les absences pour représentations syndicales ci-dessus mentionnées n'entraînent aucune perte du salaire hebdomadaire de base ou d'autres avantages aux salariés intéressés, et cela, jusqu'à concurrence d'un maximum de 400 heures ouvrables par année pour l'ensemble des membres du Syndicat, et deux (2) heures additionnelles à chaque année pour un maximum de 450 heures.

Lors de l'année de négociation de la convention collective, 50 heures ouvrables seront ajoutées.

**21.03** Une fois le maximum atteint pour les absences telles que définies à l'article 21.02, toute nouvelle absence est facturée au Syndicat.

**21.04** L'Employeur reconnaît le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail conformément aux dispositions de la présente convention collective. De ce fait, le président et les vice-présidents ne perdent aucun droit quant aux traitements, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importunés ou subir de



**Saint-Basile-le-Grand**

AS  
CHA

V.L.V.

torts pour leurs activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également au substitut en cas d'incapacité d'agir du président et des vice-présidents.

- 21.05** Le président et les vice-présidents du Syndicat ou leurs représentants doivent être accompagnés par un autre membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec l'Employeur s'ils sont convoqués par ce dernier. Dans les autres cas, ils peuvent être accompagnés d'un maximum de deux (2) salariés.
- 21.06** L'Employeur libère avec solde, trois (3) personnes à la fois pour la négociation, la conciliation et la médiation.
- 21.07** L'Employeur libère avec solde deux (2) salariés à la fois pour tout comité patronal/syndical prévu à la présente convention collective. Par contre, le salarié doit fournir la justification inscrite sur la feuille d'autorisation d'absence préalablement à la libération et l'autorisation doit être signée par le directeur général ou son représentant.
- 21.08** Un représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec la permission du directeur général, peut en tout temps rencontrer un salarié relativement à un grief durant les heures de travail.
- 21.09** Seules les personnes dûment mandatées par l'exécutif du Syndicat ou son président seront habilités à demander les libérations pour activités syndicales au directeur général.
- 21.10** Aux fins du présent article, le Syndicat fournit, sous la signature de son secrétaire, la liste des délégués auprès des organismes mentionnés au présent article. Le Syndicat informera également l'Employeur de toute modification à cette liste.
- 21.11** Lors de l'audition d'un grief, les témoins seront payés par les parties qui les assignent.
- 21.12** Les salariés représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la présente convention collective et ne doivent pas faire l'objet d'intimidation, de mesures discriminatoires ou de représailles, de menaces, ou par l'imposition de sanctions ou autres contraintes du fait de leurs activités syndicales.
- 21.13** L'Employeur fournit au Syndicat un classeur barré dans un local déterminé du Centre civique Bernard Gagnon.
- L'Employeur fournit également les codes d'accès et les clés pour accéder au Centre civique Bernard Gagnon ainsi qu'au local désigné.
- 21.14** Le Syndicat peut utiliser sous réservation et sans frais un local à la ville Saint-Basile-le-Grand.

---

## **Article 22 Formation**

---

- 22.01** Tout salarié désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études peut solliciter la permission et une aide financière de l'Employeur selon la politique administrative en vigueur.
- 22.02** L'Employeur se doit d'accepter de rembourser au salarié, sur présentation d'une facture, la totalité des frais d'inscription et de scolarité à la condition, cependant, que le salarié concerné fournisse des preuves qu'il a suivi et réussi le ou les cours. Lesdits cours doivent être pertinents au travail.
- 22.03** À la demande de l'Employeur, toute formation suivie excédant les heures de travail régulières est rémunérée en heures supplémentaires.



**Saint-Basile-  
le-Grand**



CHU



Les coûts du déplacement (kilométrage ou transport en commun) doivent être remboursés par l'Employeur.

Le temps de déplacement n'est pas rémunéré par l'Employeur.

- 22.04** Annuellement, au plus tard le 30 juin de l'année courante, l'Employeur transmettra au Syndicat un bilan pour l'année précédente. Ce bilan inclut les coûts de formation et les titres des formations suivies par les salariés syndiqués.

---

## **Article 23 Régime de retraite**

---

- 23.01** La cotisation régulière au régime est égale à neuf pour cent (9 %) du salaire annuel du salarié, sans égard au montant de la cotisation qu'il verse à la Régie des rentes du Québec. Pour chaque salarié qui verse des cotisations régulières, l'Employeur verse une cotisation dont le montant annuel est égal à la cotisation régulière versée par le salarié en vertu des dispositions du règlement numéro 798 et de ses amendements.

Les cotisations du salarié retenues sur son salaire sont versées à son compte à la caisse de retraite en même temps que la cotisation requise de l'Employeur au plus tard le dernier jour du mois durant lequel les retenues ont été effectuées.

Le régime de retraite pourra être renégocié à la demande d'une des parties.

- 23.02** L'Employeur fournit sur demande au Syndicat une copie des règlements et des amendements à jour du régime de retraite.

---

## **Article 24 Assurance collective**

---

- 24.01** Tout salarié régulier et brigadier scolaire assujéti à la présente convention collective a droit, en cas d'accident et de maladie, aux avantages suivants :

a) Une assurance salaire composée :

- d'une banque de jours de maladie d'un maximum de six (6) jours par année prévue à l'article 25.01;
- d'une assurance à court terme couvrant la période de la quatrième (4<sup>e</sup>) journée à la 99<sup>e</sup> journée inclusivement;
- d'une assurance salaire à long terme couvrant la période de la 15<sup>e</sup> semaine à 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité. Dans le cas du programme de retraite progressive, se référer à celui-ci pour les dispositions.

b) Une assurance collective composée d' :

- une assurance décès;
- une assurance mort accidentelle et mutilation;
- une assurance vie de personnes à charge;
- une assurance accident, maladie et dentaire.



Le salarié régulier à temps partiel qui travaille moins de 20 heures par semaine reçoit une compensation monétaire de trois pour cent (3 %) appliquée sur son taux de salaire de base exclusivement, et ce, versée sur une base hebdomadaire.

**24.02** L'Employeur paie la totalité de la prime individuelle et familiale d'assurance collective, à l'exception de la prime d'assurance pour la rente d'invalidité à long terme, laquelle est payable en totalité par le salarié.

**24.03** Le salarié doit remettre à l'Employeur toute prime ou compensation en salaire qu'il pourrait recevoir d'une autre assurance sauf assurance personnelle.

**24.04 Assurance invalidité de courte durée**

À compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) journée de maladie ou d'accident inclusivement, l'assureur d'invalidité de courte durée ou l'Employeur, le cas échéant, paiera au salarié malade ou accidenté, 90 % du salaire de base de sa fonction.

Les modalités d'acceptation de cette assurance sont identiques aux modalités d'acceptation prévues au contrat d'assurance salaire à long terme.

**24.05** Tous les salariés réguliers visés à la présente convention collective doivent adhérer au régime d'assurance collective ainsi que celui pour la rente d'invalidité à long terme.

**24.06** L'Employeur déduira de la paie de chaque salarié régulier assuré, la partie de cotisation payable par celui-ci. Cette retenue sera remise au début de chaque mois à l'assureur choisi en même temps que sa participation au paiement de la cotisation au régime d'assurance collective.

**24.07** L'Employeur acceptera le paiement des primes d'assurance des salariés réguliers en congé et de plus, continuera à fournir sa participation au paiement de la cotisation au plan d'assurance collective pour une période de 12 mois. Par la suite, le salarié paiera lui-même la pleine cotisation au plan pour la durée où il reste à l'emploi de la Ville.

**24.08** L'Employeur s'engage à tenir ou préparer tout registre, état de compte, formule, chèque, etc. qui pourront être nécessités par l'application du régime d'assurance collective et à les acheminer, selon le cas, à l'assureur ou à l'assuré, sauf pour la formule de réclamation qui devra être dûment complétée par le salarié.

**24.09** Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite de maladie ou d'accident, mais qui demeure capable d'effectuer une fonction au service de l'Employeur, peut être rémunéré, après entente entre les parties, à un taux entendu.

**24.10** L'Employeur s'engage à faire remplir les fiches nécessaires à l'adhésion des salariés admissibles au régime et à les transmettre à l'assureur, en toute confidentialité.

**24.11** Lors d'un changement d'assureur, l'Employeur s'engage à ce que tous les salariés soient couverts par le nouvel assureur, avec des conditions au moins équivalentes à celles qui prévalaient avant le changement.

**24.12** L'Employeur fournira au Syndicat, à sa demande, une copie du contrat d'assurance collective.



---

**Article 25 Congés de maladie**

---

**25.01** Une banque de congé de maladie d'une journée par deux (2) mois de travail sera créditée au compte du salarié. Ainsi, tout salarié assujéti à la présente convention collective a droit, en cas d'accident ou de maladie à une banque d'heures de maladie d'un maximum qui équivaut à six (6) jours par année.

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les employés ayant un statut régulier et régulier à l'essai couverts par la présente convention collective bénéficient d'un crédit en congés de maladie de six (6) jours transférés en heures et payables à son taux régulier de salaire.

Ces six (6) jours pourront être anticipés et correspondent à :

- Quarante-huit (48) heures pour ceux dont l'horaire de travail est de 40 heures par semaine;
- Quarante-deux (42) heures pour ceux dont l'horaire de travail est de 35 heures par semaine;
- Trente-neuf (39) heures pour ceux dont l'horaire de travail est de 32,5 heures par semaine.

Les journées de maladie sont transférées en heures comme suit :

- une (1) journée pour un employé travaillant 40 heures équivaut à huit (8) heures;
- une (1) journée pour un employé travaillant 35 heures équivaut à sept (7) heures;
- une (1) journée pour un employé travaillant 32,5 heures équivaut à six heures et demie (6h30) heures.

Pour les salariés ayant un statut régulier à temps partiel les journées et heures de congés sont établies en fonction de la moyenne journalière des heures effectuées l'année précédente ou selon le nombre d'heures prévues de travail à la convention collective.

Pour les salariés ayant un statut temporaire, ceux-ci ont droit à l'équivalent de deux (2) journées de congé, comme prévu à la *Loi sur les Normes du travail* et selon le calcul du 1/20.

**25.02** Les salariés pourront anticiper leur banque de maladie jusqu'à concurrence de six (6) jours par année civile.

**25.03** Les trois (3) premiers jours d'une maladie ou d'un accident, sauf pour les accidents de travail, doivent être pris à même la banque de maladie.

Lorsque la banque de maladie est épuisée, le salarié doit prendre sa rémunération dans une autre banque et un billet médical peut être demandé pour justifier l'absence en maladie, si le salarié a été rencontré au préalable pour l'aviser de son absentéisme, la rencontre doit avoir lieu avec un représentant syndical à moins que le salarié y renonce.

**25.04** Un salarié étant incapable de se présenter au travail pour cause de maladie ou d'accident devra en aviser son supérieur immédiat aussitôt que possible. À son retour au travail et sur demande de l'Employeur, le salarié devra fournir un certificat médical de son médecin traitant pour les absences de plus de (3) jours.

**25.05** Le ou vers le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paiera aux salariés le solde de jours de maladie de l'année en cours, un maximum de six (6) jours de congé de maladie. Le salarié qui le désire peut conserver un solde résiduel de six (6) jours de congé de



Saint-Basile-  
le-Grand



cha

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



maladie, mais ne pouvant excéder 12 jours. Le solde excédentaire sera reconduit à l'année civile suivante.

**25.06** Dans tous les cas et aussi souvent qu'il le désire, l'Employeur peut faire examiner à ses frais le salarié malade ou accidenté par un médecin de son choix.

**25.07** Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite de maladie ou d'accident, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de l'Employeur, peut être rémunéré, après entente entre les parties, à un taux entendu.

**25.08** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé qui demande un traitement approprié à régler individuellement.

Cette reconnaissance n'a pas pour but d'empêcher l'Employeur de prendre les mesures administratives ou disciplinaires nécessaires.

**25.09 Arbitrage médical**

Le médecin de l'Employeur décide, si l'absence du salarié est motivée, à quelle date le salarié rétabli doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinion entre le médecin de l'Employeur et celui du salarié, les deux (2) médecins en choisissent un troisième (3<sup>e</sup>) dont la décision est finale. Les honoraires du tiers médecin sont payés en parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

**25.10** Lorsque le médecin de l'Employeur déclare un salarié apte au travail et que celui-ci fait défaut de se présenter à la date fixée par le médecin de l'Employeur, le salarié reçoit la rémunération à laquelle il aurait eu droit, et ce, jusqu'à ce qu'un tiers médecin rende une décision finale.

**25.11** Lorsque le médecin de l'Employeur déclare un salarié inapte au travail et qu'il y a conflit d'opinion entre celui-ci et le médecin de la compagnie d'assurances ou le médecin du salarié, le salarié reçoit la rémunération à laquelle il aurait eu droit, et ce, jusqu'à ce qu'un tiers médecin rende une décision finale.

---

**Article 26 Accident de travail et maladie professionnelle**

---

**26.01** Le salarié victime d'un accident ou maladie du travail a, si possible, le choix de son hôpital dans la région de la Ville ou de son domicile. Dans le cas où il ne peut exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, celui-ci est choisi par l'Employeur jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.

**26.02** L'Employeur s'engage à fournir tous les soins de santé requis par un salarié. Le cas échéant, ledit salarié est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur, et ce, sans perte de traitement.

**26.03** Dans les cas d'accident ou maladie du travail, le salarié reçoit son plein salaire net, en tenant compte des prestations auxquelles il a droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, et ce, jusqu'à la consolidation de sa lésion ou jusqu'à la détermination de son incapacité de retourner au travail.

Le salarié doit cependant subroger l'Employeur pour toute somme que la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail doit lui verser en regard de sa lésion professionnelle, faute de quoi, l'Employeur pourra cesser de lui verser l'indemnité prévue par le présent article.



Saint-Basile-  
le-Grand



- 26.04** Si la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou le médecin de l'Employeur décident que le salarié s'il souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle qui le rend incapable d'effectuer ses fonctions, le salarié concerné ne reçoit alors que les prestations accordées en pareil cas par la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, et ce, directement de ladite commission.
- Cependant, l'Employeur doit fournir, pour tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite d'un accident ou d'une maladie du travail, mais qui demeure apte à effectuer une fonction au sein de la Ville, un poste répondant à ses capacités.
- Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de se conformer à cette dernière exigence si les investissements nécessaires pour l'effectuer ne sont pas justes et raisonnables.
- Si un tel poste est accessible, le salarié sera rémunéré au minimum, au taux du salaire de base du poste qu'il occupait au moment dudit accident ou maladie du travail, majoré des augmentations prévues par la convention collective en vigueur durant la période de l'arrêt de travail.
- 26.05** Le médecin de l'Employeur décide, après examen, si l'absence du salarié est motivée et à quelle date le salarié rétabli doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinion entre le médecin de l'Employeur et celui du salarié, le litige sera référé à l'arbitrage selon les procédures de la présente convention collective.
- 26.06** Dans l'éventualité où des éléments nouveaux, soumis à l'attention de l'Employeur, mettent en doute l'incapacité totale ou partielle de tout salarié, l'Employeur peut demander à la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de réviser le dossier aussi souvent qu'il le jugera nécessaire.
- 26.07** Dans l'application du présent article, lors d'une absence prolongée d'une année ou plus, la banque de journées de maladie est non monnayable.
- 26.08** L'Employeur paie la différence entre le montant perçu de la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et le coût de la lunette lorsqu'une lunette correctrice est obligatoire.

---

**Article 27 Santé et sécurité au travail**

---

- 27.01** Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer ponctuellement à la santé et à la sécurité au travail en autant que possible, pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité, la santé des salariés et l'hygiène au travail.
- L'Employeur s'engage à maintenir un comité de santé et sécurité, lequel sera formé de trois (3) représentants des salariés et de deux (2) représentants de la partie patronale et se réunira tous les quatre (4) mois selon un ordre du jour établi d'avance.
- 27.02** **Formation en santé et sécurité au travail**
- Le représentant syndical devra soumettre la demande de formation pour approbation, lorsque celle-ci est déterminée pertinente et intéressante, la ville libérera le représentant syndical et celui-ci sera rémunéré par l'employeur. Lorsque ces libérations sont remboursées par la CNESST, le Syndicat remet les sommes à l'employeur.
- Lorsque la ville détermine que les formations ne sont pas pertinentes, le salarié devra utiliser les heures de formations dans les banques d'heures de libérations syndicales.



Saint-Basile-  
le-Grand

AS  
CHU

WU

27.03

### Trousse de premiers soins

L'Employeur maintient au moins une (1) trousse de premiers soins complète dans chaque établissement.

---

## Article 28

### Vêtements de travail

---

28.01

L'Employeur s'engage à fournir, au besoin, à tous les préposés et au chef mécanicien réguliers des travaux publics, des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail; ces vêtements demeureront la propriété de l'Employeur.

Pour obtenir le nouveau vêtement, le salarié devra remettre en échange le vêtement usagé.

Ces vêtements sont :

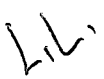
- bermudas (horticulteur);
- bottes de sécurité;
- bottes de sécurité doublées pour l'hiver (une paire à tous les deux (2) ans);
- bottes en caoutchouc doublées et chaussettes doublées pour l'hiver;
- casquette;
- casque protecteur pour l'été, adaptable pour l'hiver;
- chandail en coton ouaté à manches longues;
- couvre-bottes en caoutchouc;
- couvre-bottes doublées (NÉOS);
- couvre-mitaines avec bande réfléchissante pour signaleur lors du déneigement;
- couvre-tout (combinaison de travail);
- gants de travail;
- gants en caoutchouc (longs);
- imperméable;
- lunettes de sécurité neutre;
- lunettes de sécurité prescrite;
- manteau 3 en 1;
- mitaines;
- pantalon de travail;
- salopette d'hiver;
- tee-shirt;
- tee-shirt fluorescent;
- veste fluorescente;
- tuque.

L'Employeur s'engage à fournir, au besoin, aux préposés des travaux publics ayant un statut temporaire, les vêtements suivants qui demeureront la propriété de l'Employeur :

- bottes de sécurité;
- casque protecteur pour l'été, adaptable pour l'hiver;
- chandail en coton ouaté à manches longues;
- couvre-tout (combinaison de travail);
- gants de travail;
- imperméable;
- lunettes de sécurité;
- manteau 3 en 1 pour les salariés ayant à travailler en période hivernale;
- pantalon de travail;
- tee-shirt.



Saint-Basile-  
le-Grand



La location, l'entretien et le nettoyage des pantalons, des salopettes, des couvre-touts et des manteaux d'hiver s'effectueront par une firme spécialisée, aux frais de l'Employeur.

Chaque salarié aura à sa disposition une place verrouillée pour remiser son linge et ses effets.

**28.02**

L'Employeur s'engage à fournir, au besoin, aux employés des services du génie et de l'urbanisme et de l'environnement à l'exception des adjoints administratifs ainsi qu'au technicien en génie municipal, des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail; ces vêtements demeureront la propriété de l'Employeur.

Pour obtenir le nouveau vêtement, le salarié devra remettre en échange le vêtement usagé.

Ces vêtements sont :

- bottes de sécurité;
- 3 chandails polo;
- casque protecteur;
- couvre-bottes en caoutchouc;
- Couvre bottes doublées (NÉOS) pour les employés des Services du génie et de l'urbanisme et de l'environnement à l'exception des adjoints administratifs et des techniciens en génie municipal;
- couvre-tout (combinaison de travail);
- gants de travail;
- imperméable;
- lunettes de sécurité;
- manteau 3 en 1;
- botte de sécurité doublée pour l'hiver si requis pour l'urbanisme et le génie;
- lunettes de sécurité lorsque requis;
- lunettes de sécurité prescrite lorsque requis;
- veste fluorescente;
- tuque adaptée pour mettre sous les casques de sécurité si requis.

La location, l'entretien et le nettoyage des couvre-touts s'effectueront par une firme spécialisée, aux frais de l'Employeur.

**28.03**

L'Employeur s'engage à fournir, au besoin, à tous préposés aux loisirs, aux opérateurs-concierge et surveillants de plateaux réguliers du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail; ces salariés devront porter ces vêtements au travail et ceux-ci demeureront la propriété de l'Employeur.

Pour obtenir le nouveau vêtement, le salarié devra remettre en échange le vêtement usagé.

Ces vêtements sont :

- bottes de sécurité;
- bottes de sécurité doublées pour l'hiver (une paire à tous les deux (2) ans);
- chandail en coton ouaté à manches longues;
- couvre-bottes en caoutchouc;
- couvre-mitaines avec bande réfléchissante;
- couvre-tout (combinaison de travail);
- gants de travail;
- imperméable;

- lunettes de sécurité neutre;
- lunettes de sécurité prescrite;
- manteau 3 en 1;
- pantalon de travail;
- tee-shirt;
- veste fluorescente;
- tuque;
- casquette.

La location, l'entretien et le nettoyage des couvre-touts s'effectueront par une firme spécialisée aux frais de l'Employeur.

L'Employeur s'engage à fournir aux salariés animateurs et accompagnateurs aux camps de jour et aux surveillants d'activités du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire :

- trois (3) tee-shirts.

Ces salariés devront porter ce vêtement au travail.

L'Employeur s'engage à fournir, au besoin, aux commis à la bibliothèque, statut régulier :

- vêtement de protection

**28.04**

L'Employeur s'engage à fournir, au besoin, aux techniciens en loisirs et à l'agent culturel, du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail; ces salariés devront porter ces vêtements au travail et ceux-ci demeureront la propriété de l'Employeur.

- chandails polo;
- manteau 3 en 1;
- tuque.

L'Employeur fournit au commissionnaire à statut régulier, au besoin, les vêtements suivants :

- bottes de sécurité doublées pour l'hiver;
- gants d'hiver;
- manteau 3 en 1;
- chandails polo.

**28.05**

L'Employeur fournit à chaque brigadier scolaire des vêtements appropriés soit :

- une veste de sécurité fluorescente;
- un imperméable correspondant aux normes de sécurité routière.

Pour obtenir le nouveau vêtement, le salarié devra remettre en échange le vêtement usagé.

Ces articles demeurent la propriété de l'Employeur et, à la fin de chaque année scolaire ou lorsqu'il quitte son emploi, le salarié doit les remettre à l'Employeur.

L'Employeur verse à chaque brigadier scolaire régulier un montant forfaitaire de 404,42 \$ indexé selon le pourcentage d'augmentation salariale annuelle consentie (art.36.02). Ce montant est imposable en compensation des vêtements. Par la suite, ce montant sera indexé selon le pourcentage d'augmentation salariale annuelle consentie aux salariés. Pour les brigadiers scolaires temporaires, ce même montant sera alloué si la prestation de travail est de plus de 45 jours par année scolaire.

Ce montant est payable vers le 15 octobre de chaque année sur un chèque distinct.

2023	2024	2025	2026	2027
3%	(IPC min 2,5%, max 3%)	(IPC min 2,5%, max 3%)	(IPC min 2,5%, max 3%)	(IPC min 2,5%, max 3%)
404,42\$	414,53 \$	424,89 \$	435,51 \$	446,40 \$

- 28.06** L'Employeur s'engage à fournir au besoin aux salariés des Services juridiques et du greffe attirés aux archives :
- un sarrau;
  - gants pour les archivistes.
- 28.07** L'Employeur s'engage à fournir aux salariés temporaires du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire :
- un tee-shirt;
  - un pantalon;
  - les équipements requis de protection;
  - lunettes de sécurité;
  - bottes de sécurité.
- 28.08** L'Employeur s'engage à fournir aux étudiants des Services des travaux publics, du génie et du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire :
- un tee-shirt;
  - les équipements de protection requis tels que dossard et lunettes de sécurité;
  - une paire de bottes de sécurité (si requis à la fonction).

---

## Article 29 Perte du permis de conduire

---

- 29.01** Tout salarié qui perd le privilège d'un permis de conduire doit aviser sans délai son supérieur immédiat et cesser immédiatement l'exécution de toutes tâches comportant la conduite d'un véhicule de la Ville.

Dans le cas où un salarié dont la fonction exige la détention d'un permis de conduire perd ce privilège par suite d'une infraction pénale ou criminelle, celui-ci pourra être affecté sans délai à un poste qui ne demande pas la conduite d'un véhicule jusqu'à ce qu'il le recouvre.

Toutefois, si l'Employeur ne replace pas le salarié à un tel poste, celui-ci ne pourra faire l'objet d'un congédiement au motif de la suspension de son permis de conduire, mais d'une mise à pied pour la durée de cette suspension.

Le salarié ainsi affecté devient à toutes fins (salaire et toutes autres dispositions de la convention collective), titulaire du poste pour la durée de la privation du privilège de son permis de conduire.

À l'expiration de la durée de la privation du privilège de son permis de conduire, le salarié est réaffecté au poste qu'il détenait au moment de la perte de ce privilège.

---

## Article 30 Mesures disciplinaires

---

- 30.01** Un salarié dont la conduite est sujette à un avertissement ou à une mesure disciplinaire en est avisé par l'Employeur, par écrit, avec copie au Syndicat dans un délai ne dépassant pas 40 jours ouvrables de l'évènement, ou de la connaissance par le directeur de service ou le directeur général, de l'évènement qui justifie la mesure. Les avertissements écrits et



Saint-Basile-  
le-Grand

les mesures disciplinaires sont versés au dossier d'un salarié; l'avertissement verbal ne pourra en aucun temps être utilisé contre le salarié. Le délai de connaissance de l'évènement ne peut excéder un (1) an.

- 30.02** S'il y a imposition d'une mesure disciplinaire, la lettre adressée au salarié doit contenir les faits justifiant la mesure avec copie au Syndicat avec l'autorisation du salarié.
- 30.03** Seuls les mesures disciplinaires et les avertissements écrits dont le salarié et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage.
- 30.04** Le salarié ou son représentant syndical, avec l'accord écrit de l'employé qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel a le droit de le consulter, et ce, durant les heures régulières de travail, pour une durée raisonnable, après avoir pris rendez-vous avec la direction du Service des ressources humaines.
- Il fait une demande de libération à son directeur de service et devra être accompagné de son représentant syndical. Il peut obtenir copie de son dossier sans frais.
- 30.05** À l'arbitrage, les mesures disciplinaires et les avertissements écrits datant de plus de 12 mois de présence effective du salarié au travail ne pourront être utilisés s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période ou à défaut, cette période est prolongée d'un délai additionnel de 12 mois.
- 30.06** La suspension d'un salarié pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 30.07** Le salarié convoqué par l'Employeur, pour des raisons disciplinaires, doit se faire accompagner d'un représentant syndical à moins qu'il y renonce. S'il désire renoncer à la présence d'un représentant syndical, il devra signer un document à cet effet et une copie du document sera transmise au Syndicat.
- 30.08** Le défaut pour l'employeur de respecter les délais et la procédure prévus au présent article annule la mesure disciplinaire à moins d'entente contraire avec le Syndicat.

---

## **Article 31 Procédure de griefs**

---

- 31.01** L'Employeur reconnaît comme représentant du Syndicat les salariés élus à ce poste. Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses délégués dans les 30 jours de l'élection. Les délégués ou membres du comité de griefs ont le pouvoir de discuter, de régler ou tenter de régler au nom d'un salarié, d'un ex-salarié ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenant entre ce dernier et l'Employeur.
- 31.02** Le salarié qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste.
- L'Employeur et le Syndicat conviennent de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention.
- Vu la ferme volonté des parties de tenter de régler toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, celles-ci prévoient une rencontre entre le ou les salariés concernés accompagnés d'un représentant syndical et leur supérieur immédiat, avant de soumettre un grief. À défaut d'entente ou de rencontre, le ou les salariés peuvent soumettre un grief.

**31.03**

**Première étape**

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit à la direction du Service des ressources humaines en deux (2) copies. Ledit grief doit être soumis dans les 40 jours de l'évènement ou de la connaissance de l'évènement qui justifie un grief. Le délai de connaissance de l'évènement ne peut excéder un (1) an, après quoi le grief est prescrit.

**Deuxième étape**

Les parties peuvent se rencontrer dans les 10 jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

**Troisième étape**

Au plus tard 30 jours ouvrables après le dépôt du grief, l'Employeur fournira par écrit sa réponse au grief du Syndicat.

**Quatrième étape**

Le Syndicat, s'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, doit, dans les 20 jours ouvrables qui suivent la troisième étape de l'article 31.03, donner un avis écrit à la direction du Service des ressources humaines. Ce délai peut être prolongé avec le consentement écrit des parties.

La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage doit aviser l'autre partie, à défaut de quoi, il sera prescrit. Le grief est alors arbitré tel qu'il suit.

**31.04**

Les parties s'entendent sur un choix d'arbitre. En cas de mésentente sur le choix d'un arbitre, une des parties peut demander au ministre du Travail d'en nommer un.

**31.05**

Les auditions auront lieu à l'hôtel de Ville de Saint-Basile-le-Grand.

**31.06**

En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

Dans tous les cas disciplinaires ou de congédiement, 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.

**31.07**

L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties.

**31.08**

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

**31.09**

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

**31.10**

Les délais déterminés dans cet article peuvent être prolongés après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

**31.11**

Le comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.

**31.12**

Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention collective entraîne la déchéance du grief.

- 31.13 Les délais prévus mentionnés au présent article ne se calculent qu'en jours ouvrables (les samedis, dimanches et jours fériés exceptés).
- 31.14 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.

---

## Article 32 Mouvement de personnel

---

- 32.01 Lors du départ d'un salarié régulier, l'Employeur peut pourvoir tout poste devenu définitivement vacant. Dans les 75 jours suivants, la vacance, l'Employeur, le cas échéant, affiche sa décision d'abolir le poste ou affiche le poste à combler.
- 32.02 Tout nouveau poste ou tout poste à pourvoir doit être affiché. Tout affichage mentionne le titre de l'emploi, l'endroit où il s'exécute, le salaire s'y rattachant, le statut, la durée prévisible s'il s'agit d'une affectation, un surcroît ou un remplacement dans la mesure où elle est connue, l'horaire de travail et une description de tâches caractéristiques à accomplir et les exigences normales, s'il y a lieu.
- 32.03 Les salariés peuvent poser leur candidature en la faisant parvenir au Service des ressources humaines dans les cinq (5) jours ouvrables suivants le premier jour d'affichage.
- Le Syndicat peut postuler au nom d'un salarié pour un poste affiché à condition que le salarié mandate le Syndicat.
- 32.04 Sous réserve des stipulations du présent article, l'ancienneté est le facteur prédominant dans les cas de promotion, mutation, affectation temporaire, rétrogradation, poste vacant ou nouvellement créé, à moins que le salarié ne puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.
- Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à effectuer une fonction incombe à l'Employeur.
- Par ailleurs, l'employeur peut convoquer en entrevue des candidats, et ce, sans que ceci soit interprété comme signifiant que le candidat répond aux exigences normales de l'emploi.
- 32.05 L'Employeur affiche, dans les 10 jours suivant la première séance publique subséquente du conseil municipal, sur tous les tableaux, la nomination qu'il a effectuée et il en informe les postulants, par écrit.
- Si aucune nomination n'a été effectuée, l'Employeur en donne les motifs au Syndicat.
- 32.06 Un salarié ayant postulé et obtenu tel emploi se voit attribuer le salaire rattaché à cet emploi sans égard au salaire gagné auparavant.
- 32.07 Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un tel poste ou qui l'ayant posée la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits de promotion, de mutation ou de rétrogradation ultérieure.
- 32.08 Le salarié à qui le poste est attribué selon les clauses précédentes aura droit à une période d'essai obligatoire d'un maximum de 45 jours travaillés s'il s'agit d'un salarié régulier déjà en poste, et de 90 jours travaillés pour un nouveau salarié ou un salarié temporaire.
- Le salarié en télétravail hybride a une période d'essai maximum de 120 jours travaillés. Si le salarié ne peut être confirmé dans son nouveau poste, il sera réintégré à son ancien poste sans perte d'aucun droit afférent à ce poste.



Saint-Basile-  
le-Grand

- 50 -

CHU



**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



Dans le cas où l'Employeur retourne le salarié à son ancien poste, car l'Employeur considère qu'il est incapable d'accomplir les tâches, la preuve incombe à l'Employeur.

**32.09** Tout salarié régulier qui remplace un autre salarié reçoit le salaire de celui remplacé si ce salaire est supérieur au sien.

---

### **Article 33 Création, modification ou évaluation de fonctions**

---

**33.01** Si au cours de la présente convention collective, l'Employeur juge à propos de créer une nouvelle fonction ou de modifier une fonction existante, il en détermine le contenu et il en avise immédiatement, par écrit, le Syndicat.

**33.02** Sous réserve de l'article 33.01, la création d'une nouvelle fonction ou la modification d'une fonction existante sont sujettes à négociation avec le Syndicat concernant la classification attachée à cette fonction.

**33.03** Aucun salarié ne doit subir de réduction de salaire par suite de la reclassification de sa fonction ou du changement dans la description de sa tâche. S'il n'y a pas d'entente, le cas est soumis à l'arbitrage. Cette nouvelle fonction ou cette fonction modifiée font alors partie des annexes « A » ou « B » et « C ».

- a) L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisés selon l'annexe « D » des présentes.
- b) Si un salarié prétend qu'une modification de son travail apportée par l'Employeur a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est présentement assigné ou qu'elle justifie une nouvelle assignation, il peut soumettre une demande au comité paritaire d'évaluation des fonctions par l'entremise du comité syndical.
- c) L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité paritaire composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat afin de discuter des descriptions de nouvelles fonctions ou de fonctions modifiées et d'en déterminer l'évaluation, et ce, conformément aux dispositions de l'annexe « D » des présentes.
- d) Tout grief en vertu du présent article doit être soumis à l'arbitre en vertu de l'annexe « D » des présentes. Cette référence devra faire mention des points en litige quant à la description de tâches ou aux facteurs en litige ainsi que le règlement demandé avec copie de ceci à l'autre partie.
- e) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant les règles énoncées dans l'annexe « D » des présentes et à la preuve présentée par les parties. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système de classification. Sa décision est finale et lie les parties. Ses honoraires sont payés en parts égales par les parties.
- f) S'il est établi lors d'un arbitrage qu'un élément essentiel d'une fonction affectant l'évaluation de ladite fonction n'apparaît pas dans la description de tâches bien que le salarié l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.

**33.04** Tout salarié transféré contre son gré ou à la suite d'une réévaluation de son poste à la baisse reçoit l'augmentation annuelle prévue à la présente convention collective en un montant forfaitaire. Ce montant lui est versé hebdomadairement et couvre les heures travaillées.

**33.05** Les parties s'engagent à maintenir en vigueur l'annexe « D » de la présente convention collective.



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 51 -

*CMU*

*AS*

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

*LIL*

---

**Article 34 Comité de relations de travail**

---

- 34.01** L'Employeur et le Syndicat maintiennent un comité de relations de travail chargé d'étudier toutes questions relatives aux conditions de travail et intérêt commun qui lui seront soumises.
- 34.02** Ce comité est composé de deux (2) salariés représentant le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le comité pourra s'adjoindre des conseillers techniques.
- 34.03** En plus de surveiller et d'assurer l'observance de la convention, ce comité devra étudier les mécontentes, différends ou griefs découlant de la présente convention qui lui seront soumis. Dans le cas de nouvelles fonctions créées pendant la durée de la convention, le comité pourra faire des recommandations à l'Employeur à cet effet.
- 34.04** Le comité peut entendre toute personne-ressource relativement à des situations particulières qui lui sont soumises. Tout salarié qui, à la demande du comité agit ainsi à titre de personne-ressource pendant ses heures régulières de travail, conserve son traitement.
- 34.05** Les parties doivent se rencontrer dans les 10 jours de la convocation d'une partie indiquant à l'autre qu'elle désire la rencontrer dans le cadre d'un comité de relations de travail. De plus, chaque partie doit communiquer à l'autre, par un avis d'au moins 24 heures, les sujets qu'elle désire soumettre au comité.
- 34.06** Le comité de relations de travail décide de ses propres procédures et devra rédiger un compte rendu à chaque rencontre.

---

**Article 35 Comité de sous-traitance**

---

- 35.01** L'Employeur et le Syndicat maintiennent un comité de sous-traitance dans le but d'évaluer certaines activités dispensées à l'externe.
- 35.02** Le comité est formé par trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat.
- 35.03** À la demande d'une des parties, une rencontre est convoquée dans les meilleurs délais.
- 35.04** Ces rencontres se déroulent normalement durant les heures de travail, sauf en cas d'impossibilité.
- 35.05** Le comité établira un règlement de comparaison pour l'ensemble des coûts inhérents aux activités suivantes :
- travaux de réparation d'asphalte;
  - travaux de paysagement des parcs;
  - travaux de déneigement.
- L'Employeur pourrait décider d'inclure au comité d'autres activités que celles énumérées ci-dessus.
- 35.06** Après analyse et comparaison, dans la mesure où à qualité égale les coûts de réalisation de ces activités sont égaux ou inférieurs à ceux prévus par la sous-traitance, le comité recommandera au conseil municipal que les activités étudiées soient confiées à l'interne.



Saint-Basile-  
le-Grand

- 52 -

cha



**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



---

**Article 36      Rétroactivité**

---

**36.01**      L'Employeur convient de remettre aux salariés dans les 30 jours qui suivront la date de la signature de la présente convention collective, le montant de la rétroactivité due par suite des ajustements de salaire et régime de retraite.

**36.02**      **Échelle salariale et rétroactivité**

L'Employeur accorde aux salariés couverts par cette convention collective et qui sont à l'emploi de la Ville à la signature de la présente convention collective, l'augmentation salariale stipulée à l'annexe « E », à savoir, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, une augmentation salariale de trois pour cent (3 %) sur le salaire, les heures supplémentaires et les primes.

Les augmentations salariales consenties pour l'année 2023 et les années subséquentes sont les suivantes :

2023	2024	2025	2026	2027
3%	IPC min 2,5%	IPC min 2,5%	IPC min 2,5%	IPC min 2,5%
	Max 3%	Max 3%	Max 3%	Max 3%

L'IPC qui servira au calcul pour tous les ajustements prévus à la présente convention collective est celui de la région de Montréal pour une période de 12 mois se terminant au 31 octobre précédant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

**36.03**      L'Employeur accorde un montant horaire forfaitaire à tous les salariés détenant les postes qui, dans l'exercice de maintien salarial, n'ont pas le pourcentage d'augmentation consentie annuellement. Ce montant sera égal à l'augmentation salariale stipulée à l'annexe « E ».

Il est entendu par les parties que les gains effectués avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ou cumulés en banque seront calculés au taux applicable au moment où ils ont été effectués.

---

**Article 37      Dispositions finales et durée**

---

**37.01**      La présente convention collective est pour une durée de cinq (5) ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2027.

**37.02**      Durant les négociations, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

**37.03**      Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.



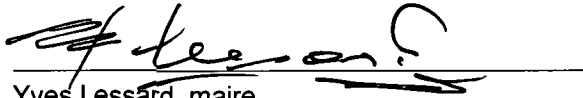
**Saint-Basile-  
le-Grand**

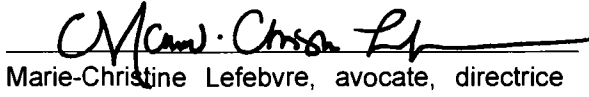
cha AS

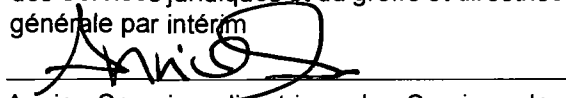
L.L.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants dûment autorisés, cette convention collective de travail, en la Ville de Saint-Basile-le-Grand, ce 9<sup>e</sup> jour du mois de juin 2023.

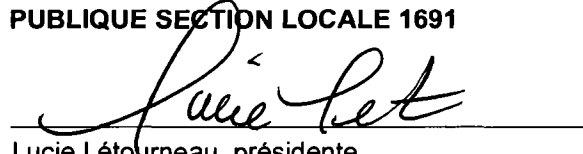
**VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND**

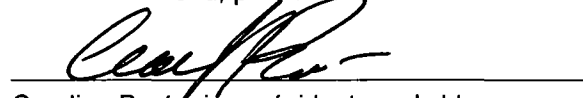
  
Yves Lessard, maire

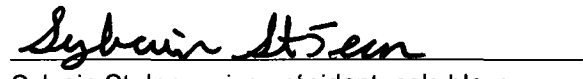
  
Marie-Christine Lefebvre, avocate, directrice des Services juridiques et du greffe et directrice générale par intérim

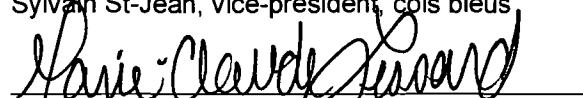
  
Annie Savaria, directrice du Service des ressources humaines

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 1691**

  
Lucie Létourneau, présidente

  
Caroline Paré, vice-présidente, cols blancs

  
Sylvain St-Jean, vice-président, cols bleus

  
Marie-Claude Lessard, conseillère syndicale

2023 JUN 29 AM 10:58:41

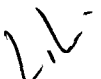


Saint-Basile-le-Grand

- 54 -



**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



## **Annexe « A »**

### **Liste officielle des salariés réguliers et de leur fonction**

#### **Cols bleus**



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 55 -

*AS*  
*CHU*

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

*L.L.*

Liste officielle des salariés réguliers et de leur fonction - cols bleus

NOM	FONCTION	ANCIENNETÉ (1 <sup>er</sup> jour d'essai au poste régulier)	ANNÉES DE SERVICE (date d'embauche)
<b>LOISIRS, CULTURE ET VIE COMMUNAUTAIRE</b>			
	Préposé aux loisirs	27 octobre 2002	2 mai 2002
	Préposé aux loisirs	7 mai 2013	14 mars 2013
	Préposé aux loisirs	17 avril 2011	17 avril 1990
	Opérateur-concierge	8 novembre 2022	15 août 2022
	Opérateur-concierge	17 janvier 2023	11 décembre 2017
<b>TRAVAUX PUBLICS</b>			
	Chef mécanicien	2 octobre 2012	13 juin 2011
	Horticulteur	12 avril 2021	12 avril 2021
	Préposé aux travaux publics	11 avril 2022	11 avril 2022
	Préposé aux travaux publics	11 avril 2022	11 avril 2022
	Chef d'équipe en horticulture	8 avril 2019	8 avril 2019
	Préposé aux travaux publics	25 février 1986	23 juillet 1984
	Préposé aux travaux publics	21 janvier 2019	4 juin 2018
	Préposé aux travaux publics	27 mai 2013	27 mai 2013
	Préposé aux travaux publics	7 juillet 2020	7 juillet 2020
	Préposé aux travaux publics	29 octobre 2004	7 septembre 2001
	Préposé aux travaux publics	2 octobre 2009	5 juillet 2006
	Préposé aux travaux publics	9 septembre 2013	9 septembre 2013
	Préposé aux travaux publics	7 juillet 2020	7 juillet 2020
	Préposé aux travaux publics	11 avril 2022	11 avril 2022
	Préposé aux travaux publics	7 avril 2009	3 octobre 2005
	Préposé aux travaux publics	7 juillet 2020	7 juillet 2020
	Préposé aux travaux publics	17 janvier 2023	9 décembre 2019



Saint-Basile-  
le-Grand

- 56 -

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

## **Annexe « B »**


### **Liste officielle des salariés réguliers et de leur fonction**

### **Cols blancs**



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 57 -

*cha* 

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND 1970

*V.L.*

## Liste officielle des salariés réguliers et de leur fonction - cols blancs

NOM	FONCTION	ANCIENNETÉ (1 <sup>er</sup> jour d'essai au poste régulier)	ANNÉES DE SERVICE (date d'embauche)
<b>COMMUNICATIONS ET RELATIONS AVEC LES CITOYENS</b>			
	Agent de communication	5 juillet 2022	18 janvier 2022
	Conseiller en communication	4 janvier 2021	4 janvier 2021
	Agent de communication et nouveaux médias	18 janvier 2022	2 août 2021
<b>DIRECTION GÉNÉRALE</b>			
	Commissionnaire	9 juin 2008	13 avril 2008
<b>FINANCES</b>			
	Technicien aux comptes à payer	7 février 2023	12 septembre 2022
	Technicien à la paie	20 novembre 2017	27 juin 2016
	Technicien à la paie	31 août 1987	31 août 1987
	Agent à la perception	5 mars 2018	1 <sup>er</sup> août 2016
	Technicien à la taxation	6 juillet 2015	28 avril 2015
<b>GÉNIE</b>			
	Technicien en génie civil	7 mai 2019	7 mai 2018
	Technicien en génie civil	26 septembre 2005	26 septembre 2005
	Technicien en génie civil	6 février 2017	6 février 2017
	Technicien en génie civil	5 octobre 2021	29 juin 2020
	Adjoint administratif	4 juillet 2012	3 mars 2011
<b>JURIDIQUES ET DU GREFFE</b>			
	Adjoint juridique	17 novembre 2020	17 novembre 2020
	Conseiller en gestion documentaire	1 <sup>er</sup> juin 2020	1 <sup>er</sup> juin 2020
	Technicien aux archives	15 août 2022	15 août 2022
<b>LOISIRS, CULTURE ET VIE COMMUNAUTAIRE</b>			
	Agent loisirs	20 juin 2007	20 juin 2007
	Commis à la bibliothèque	7 juin 2016	11 avril 2016
	Technicien en loisirs	8 juin 2021	8 juin 2021
	Technicien en documentation – service technique	15 juillet 2019	15 juillet 2019
	Agent culturel	4 décembre 2007	22 octobre 2007
	Commis à la bibliothèque	19 août 2008	10 septembre 2007



Saint-Basile-  
le-Grand

- 58 -

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

**LOISIRS, CULTURE ET VIE COMMUNAUTAIRE**

Technicien en loisirs – secteur jeunesse et vie communautaire	9 septembre 2014	21 juillet 2011
Agent administratif	7 avril 2021	9 juin 2015
Commis à la bibliothèque	6 avril 2012	9 septembre 2010
Commis à la bibliothèque	9 juillet 2007	13 novembre 2000
Technicien en documentation – service au public	7 mars 2017	19 janvier 2015
Agent à la bibliothèque	4 décembre 2017	4 décembre 2017

**RESSOURCES HUMAINES**

Technicien en ressources humaines	5 janvier 2009	5 janvier 2009
-----------------------------------	----------------	----------------

**TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION**

Administrateur système	15 avril 2019	15 avril 2019
Technicien en informatique	15 mars 2021	15 mars 2021
Technicien en informatique	21 juin 2021	21 juin 2021
Administrateur système	1er février 2021	13 octobre 2020

**TRAVAUX PUBLICS**

Technicien en génie municipal	4 juillet 2013	4 juillet 2013
Brigadier scolaire	12 mars 2007	7 novembre 2005
Brigadier scolaire	7 octobre 2003	14 février 2001
Technicien en génie municipal	2 août 2021	2 août 2021
Brigadier scolaire	1 <sup>er</sup> septembre 1998	1 <sup>er</sup> septembre 1998
Brigadier scolaire	30 août 2021	30 août 2021
Adjoint administratif	18 juillet 2022	18 juillet 2022

**URBANISME ET ENVIRONNEMENT**

Adjoint administratif	22 août 2006	14 mai 2004
Inspecteur en environnement et suivi des installations septiques	23 mai 2023	23 mai 2023
Inspecteur	6 septembre 2022	6 septembre 2022
Technicien en aménagement et géomatique	22 septembre 2003	22 septembre 2003
Inspecteur en urbanisme et environnement	17 mars 2008	18 septembre 2006
Chef inspecteur	21 juillet 2003	21 juillet 2003
Inspecteur	7 mars 2023	7 mars 2023



## **Annexe « C »**

**Descriptions de tâches**  
**(se référer aux cartables disponibles**  
**auprès des ressources humaines**  
**ou d'un représentant syndical)**

## **Annexe « D »**

### **Manuel conjoint**

# **Évaluation des emplois et maintien de l'équité salariale et de rémunération**



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 61 -



**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



## Manuel conjoint

### Évaluation des emplois et maintien de l'équité salariale et de rémunération

L'Employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale ait été complété, maintenir l'équité salariale dans son entreprise. Il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective.

Ce manuel conjoint sert à analyser les fonctions, les décrire, en déterminer la valeur relative et les classer.

La classification des fonctions a pour but de classer dans le même groupe de traitement les fonctions dont le contenu est équivalent en substance, sans égard ni à l'endroit du travail ni aux salariés affectés, d'en réduire la quantité au plus petit nombre pratique et d'établir une relation équitable entre les salaires des différentes fonctions.

Les définitions de termes ainsi que les dispositions quant à la création, modification ou évaluation de fonctions aux articles 4 et 33 de la convention collective de travail régissant les parties font partie intégrante du présent manuel.

Quelques précisions sont apportées aux définitions suivantes, et ce, selon le dictionnaire canadien des relations du travail :

- **Classe** : ensemble d'individus qui ont entre eux des caractères communs. En matière d'organisation du travail, il s'agit d'un certain nombre de postes groupés selon une norme ou des critères prédéterminés pour l'administration des salaires.
- **Contenu d'un emploi** : ensemble des tâches, exigences et obligations inhérentes à un poste. Des emplois de même appellation n'ont pas toujours un contenu identique.
- **Description d'emploi** : identification de la nature du travail à accomplir, des méthodes, des conditions de travail, des devoirs et responsabilités du titulaire ainsi que de la qualification professionnelle qui en est exigée. Cette description reflète les éléments généraux du travail accompli et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les tâches à accomplir.
- **Échelon de salaire** : taux de salaire attribué à une catégorie de travailleurs de même niveau dans une échelle de salaires.
- **Emploi** : travail comportant des obligations, responsabilités et exigeant des qualifications déterminées.
- **Évaluation des emplois** : ensemble des principes et des méthodes destinés à déterminer la valeur relative de chacun des postes de travail d'une organisation dans une optique prévisionnelle principalement en vue d'établir une échelle de salaire rationnelle, respectant la valeur relative de chacun des emplois. L'évaluation des emplois ne considère que le poste lui-même, sans tenir compte des capacités de rendement de chaque travailleur en particulier.
- **Fonctions** : ensemble des tâches assumées par un responsable.
- **Méthode des points** : méthode d'évaluation des emplois qui consiste à définir des critères d'évaluation, à déterminer et à décrire différents degrés sous-jacents aux critères et à attribuer une cotation en points à chacun des degrés de chaque critère. Si le nombre de points attribués à chaque critère est différent selon leur importance respective, on parlera de la méthode des points pondérés.

- › **Pondération** : attribution à chacun des éléments d'un ensemble d'une valeur proportionnelle à leur importance réelle.
- › **Poste** : travail précis auquel une personne est affectée dans une structure d'emplois.
- › **Tâches** : travail déterminé que quelqu'un doit exécuter.

Pour décrire et évaluer une fonction, l'Employeur prépare un projet de description de la fonction en trois (3) copies aux représentants du Syndicat (modèle joint). Les parties tentent de conclure une entente et après quoi, l'Employeur remet au Syndicat la description finale en trois (3) copies.

Les parties évaluent ensuite la fonction selon les qualifications requises (connaissances et habiletés), les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. En cas de mésentente sur la description ou sur l'évaluation d'une fonction, le cas peut être soumis à l'arbitrage. L'entente est ratifiée par la signature des documents par les représentants autorisés.

Il faut en tout temps adapter les descriptions et évaluations de fonctions pour se conformer aux modifications de conditions ainsi qu'aux conditions nouvelles et appliquer le classement qui en résulte selon les procédures prévues au manuel.

Les descriptions de fonctions, leur évaluation et classement resteront en vigueur à moins que :

- › des modifications à une fonction au cours de la dernière année n'impliquent un changement de son évaluation ou de son classement;
- › la fonction ne soit abolie;
- › la description ne soit changée d'un commun accord.

Nonobstant toute autre disposition au manuel ou à la convention, la rétroactivité pouvant s'imposer est toujours calculée à compter de la date de la modification ou de la création de la fonction.



Saint-Basile-  
le-Grand

- 63 -

CHU

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

Le programme d'équité salariale a été adopté avec la méthode d'évaluation des emplois par points pondérés :

FACTEURS		RÉPARTITION	
<b>I.</b>	<b>Connaissances et habiletés</b>		<b>28 %</b>
	1. Scolarité	11 %	
	2. Expérience de travail	11 %	
	3. Coordination et dextérité	4 %	
	4. Utilisations informatiques	2 %	
<b>II.</b>	<b>Responsabilités</b>		<b>42 %</b>
	5. Communications écrites	4 %	
	6. Communications verbales internes	2 %	
	7. Communications verbales externes	3 %	
	8. Conséquences des décisions	11 %	
	9. Coordination /supervision de personnel	9 %	
	10. Responsabilité à l'égard du matériel utilisé	2 %	
	11. Responsabilité pour la santé et la sécurité des autres	2 %	
	12. Autonomie	9 %	
<b>III.</b>	<b>Efforts requis</b>		<b>23 %</b>
	13. Complexité du travail	15 %	
	14. Effort sensoriel lié à l'attention	4 %	
	15. Effort physique	4 %	
<b>IV.</b>	<b>Conditions de travail</b>		<b>7 %</b>
	16. Risque pour votre santé et votre sécurité	3 %	
	17. Contexte de travail	4 %	



Saint-Basile-  
le-Grand

- 64 -

CHU. AS

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

Lil.

**Classes d'emplois**  
**Résultats du programme de l'équité salariale**

<b>Pointage</b>	<b>Emplois</b>
261	Brigadier scolaire
294	Surveillant de plateaux d'activités
305	Commissionnaire
387	Commis à la bibliothèque
408	Opérateur-concierge
434	Agent administratif
435	Agent à la perception
495	Préposé aux loisirs
503	Agent d'information
509	Préposé aux travaux publics
510	Agent loisirs
511	Horticulteur
513	Agent à la bibliothèque
526	Technicien aux comptes à payer
526	Technicien aux archives
528	Technicien en documentation · Service technique
528	Technicien en documentation · Service au public
544	Adjoint administratif
546	Agent de communication
546	Agent de communication et nouveaux médias
556	Technicien surveillant de chantier
581	Technicien en environnement et en infrastructures
584	Technicien à la taxation
587	Technicien à la paie
589	Chef d'équipe horticulture
590	Inspecteur
590	Inspecteur en urbanisme et en environnement
591	Technicien en informatique
592	Technicien aux ressources humaines
594	Technicien en aménagement et géomatique
597	Adjoint juridique
614	Technicien en génie civil
621	Conseiller en gestion documentaire



622	Agent culturel
623	Technicien en génie municipal
628	Administrateur système
633	Conseiller en communication
634	Technicien en loisirs
635	Inspecteur en environnement et suivi des installations septiques
637	Chef mécanicien
639	Technicien en loisirs · Secteur jeunesse et vie communautaire
673	Chef inspecteur
678	Conseiller en urbanisme




Saint-Basile-  
le-Grand

- 66 -

CMU JS

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

L.L.

## Méthode des points pondérés

### I. Connaissances et habiletés

#### 1. Scolarité

Niveau minimal de scolarité qu'une personne devrait normalement avoir pour accéder à l'emploi.

1	Diplôme non requis	22
2	Diplôme d'études secondaires	40
3	Diplôme d'études secondaires professionnelles	57
4	Diplôme d'études collégiales	75
5	Diplôme universitaire de premier cycle (baccalauréat)	92
6	Diplôme universitaire de deuxième cycle (maîtrise)	110

#### 2. Expérience de travail

Expérience minimale pertinente qu'une personne devrait préalablement posséder pour accomplir l'emploi.

1	Aucune expérience	22
2	Moins d'un an	44
3	1 an et plus	66
4	3 ans et plus	88
5	5 ans et plus	110

#### 3. Coordination et dextérité

Niveau d'habiletés qu'une personne devrait habituellement posséder dans l'exécution de certaines actions ou opérations combinées à des connaissances techniques plus ou moins étendues.

COORDINATION : COMBINAISON SÉQUENTIELLE OU SIMULTANÉE DE MOUVEMENTS EN VUE D'UNE ACTION BIEN ORDONNÉE (TOUS LES SENS).

DEXTÉRITÉ : ADRESSE DES MAINS EN VUE DE POSER DES GESTES RAPIDES OU PRÉCIS.

1	Habiletés communes à la plupart des personnes	8
2	Habiletés de base d'un équipement (véhicule, clavier)	19
3	Habiletés requérant des actions ou opérations exigeant la précision OU la vitesse	29
4	Habiletés requérant des actions ou opérations exigeant la précision ET la vitesse	40

#### 4. Utilisations informatiques

Connaissances de l'informatique qu'une personne devrait utiliser pour réaliser les tâches.

1	Ne s'applique pas	0
2	Connaissances de base	4
3	Connaissances moyennes	9
4	Connaissances élevées	15
5	Connaissances très élevées	20

## II. Responsabilités

### 5. Communications écrites

Niveau de rédaction et fréquence pour transmettre formellement ou informellement des messages en vue de mettre une action en marche ou d'en modifier le cours.

		A		B		C		D		E	
		Jamais	Rarement	Occasionnellement (25 % - 50 %)	Fréquemment (50 % - 75 %)	Continuellement					
1	Peu ou pas de rédaction									5	
2	Lettres usuelles ou types		8	10	13	15					
3	Textes et rapports simples		13	15	18	20					
4	Textes et rapports spécialisés		18	20	23	25					
5	Textes et rapports élaborés		23	25	28	30					
6	Documents avec éléments complexes		28	30	33	35					
7	Documents exigeant discernement		33	35	38	40					

### 6. Communications verbales internes

Type de communications avec d'autres personnes de la Ville dans le cadre normal et régulier de l'emploi.

DISCUTER / CONSEILLER : ÉCHANGES IMPLIQUANT DES IDÉES OU DES ARGUMENTS SUR UN SUJET COMPLEXE ET QUI DONNENT LIEU À UNE PROPOSITION OU RECOMMANDATION.

PERSUADER / INFLUENCER : CONVAINCRE DE LA PERTINENCE D'ADOPTER DES PROPOSITIONS OU RECOMMANDATIONS SUR DES PROBLÈMES COMPLEXES, DÉLICATS OU CONTROVERSÉS.

		A		B		C		D		E	
		Jamais	Rarement	Occasionnellement (25 % - 50 %)	Fréquemment (50 % - 75 %)	Continuellement					
1	Renseignements factuels courants		2	4	6	8					
2	Explications et interprétations		6	8	10	12					
3	Discuter / Conseiller		10	12	14	16					
4	Persuader / Influencer		14	16	18	20					

### 7. Communications verbales externes

Type de communications et rapports à établir avec des personnes externes (citoyens, fournisseurs, représentants) dans le cadre normal et régulier de l'emploi.

DISCUTER / CONSEILLER : ÉCHANGES IMPLIQUANT DES IDÉES OU DES ARGUMENTS SUR UN SUJET COMPLEXE ET QUI DONNENT LIEU À UNE PROPOSITION OU RECOMMANDATION.

PERSUADER / INFLUENCER : CONVAINCRE DE LA PERTINENCE D'ADOPTER DES PROPOSITIONS OU RECOMMANDATIONS SUR DES PROBLÈMES COMPLEXES, DÉLICATS OU CONTROVERSÉS.

NÉGOCIER : AU NOM DE LA VILLE, PRENDRE UNE ENTENTE, ACCORDER DES CONTRATS D'IMPORTANCE OU PRONONCER DES CONFÉRENCES.

		A		B		C		D		E	
		Jamais	Rarement	Occasionnellement (25 % - 50 %)	Fréquemment (50 % - 75 %)	Continuellement					
1	Peu ou pas de communications externes		4	6	8	10					
2	Renseignements factuels courants		8	10	12	14					
3	Explications et interprétations		12	14	16	18					
4	Discuter / Conseiller		16	18	20	22					
5	Persuader / Influencer		20	22	24	26					
6	Négocier		24	26	28	30					

## 8. Conséquences des décisions

Facteur servant à mesurer l'étendue et les conséquences des décisions inappropriées imputables au travail. Une décision implique l'évaluation d'une situation ou d'un problème et le choix des mesures à prendre. Ces décisions peuvent se répercuter sur les coûts, les effets budgétaires, les relations avec les fournisseurs, le personnel, la clientèle et l'image de la Ville.

1	2	3	4	5
Peu de décisions	Pertes de temps entraînées	Conséquences modérées	Conséquences graves	Conséquences très graves
22	44	66	88	110

## 9. Coordination / Supervision de personnel

Niveau et étendue du degré de responsabilité de coordination ou de supervision de personnel occupant des fonctions de même nature ou différentes.

COORDINATION : ASSIGNER, RÉPARTIR ET VÉRIFIER LE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR DES COLLÈGUES.

SUPERVISION : EMBAUCHER ET GÉRER DU PERSONNEL, DÉTERMINER DES CONSIGNES D'EXÉCUTION, DES NORMES DE SÉCURITÉ, CONTRÔLER LA QUALITÉ DU TRAVAIL EFFECTUÉ ET ADMINISTRER DES MESURES DISCIPLINAIRES.

		A	B	C	D	E
		Aucune	1 à 5 personnes	6 à 10 personnes	11 à 20 personnes	Plus de 20 personnes
1	Aide ou entraînement du personnel					
2	Coordination / Fonctions de même nature		18	25	32	40
3	Coordination / Fonctions différentes		32	40	47	55
4	Supervision / Fonctions de même nature		52	60	67	75
5	Supervision / Fonctions différentes		67	75	82	90

## 10. Responsabilité à l'égard du matériel utilisé

Obligation d'être particulièrement soigneux et attentif pour prévenir l'endommagement du matériel utilisé (outils, appareils, machinerie, équipements informatiques).

1	2	3	4
Très peu d'attention	Niveau faible (entretien minime et bris rares)	Niveau moyen (entretien mensuel)	Niveau élevé (entretien quotidien)
4	9	15	20

## 11. Responsabilité pour la santé et la sécurité des autres

Degré d'attention requis au travail afin de protéger la santé et la sécurité d'autres personnes.

1	2	3	4
Très peu d'attention	Attention minimale	Attention particulière	Attention soutenue
4	9	15	20



Saint-Basile-le-Grand

- 69 -

CHA AS

SCFP  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

Lil.

## 12. Autonomie

Degré de latitude dont le salarié dispose pour prendre des décisions dans l'exécution de son travail en fonction des procédures et directives qui encadrent le travail, la pratique courante et les précédents.

1	2	3	4	5	6
Supervision étroite	Travail vérifié fréquemment	Travail vérifié occasionnellement	Travail effectué sous direction	Travail effectué sous direction générale	Autonomie totale
18	32	47	61	76	90

### III. Efforts requis

## 13. Complexité du travail

Degré d'analyse requis pour traiter les situations ou trouver la solution à des problèmes de difficulté variable.

1	2	3	4	5	6
Peu ou pas d'analyse (situations semblables)	Analyse sommaire (situations variables nécessitant un choix)	Bonne analyse (résolutions de problèmes pratiques et techniques)	Analyse relativement élaborée (résolution de problèmes variables et spécialisés)	Réflexion et analyse importantes (résolution de problèmes abstraits ou conceptuels)	Réflexion et analyse très poussées
30	54	78	102	126	150

## 14. Effort sensoriel lié à l'attention

Niveau d'attention particulière aux détails requis par l'utilisation d'un ou plusieurs sens dans le cadre régulier de l'emploi.

1	2	3	4
Niveau normal d'attention	Périodes continues		
	25 – 50 %	50 % – 75 %	75 % et plus
8	19	29	40

## 15. Effort physique

Niveau d'efforts physiques requis pour l'exécution des tâches d'une journée normale de travail en tenant compte de l'intensité de l'effort, la durée et la fréquence.

		Rarement (moins de 25 % de la journée)		
		A	B	C
		Courte durée	Moyenne durée	Longue durée
1	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids légers (- 10 kg / - 22 lb) ou déployer un effort équivalent	10	11	12
2	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids moyens (10 à 20 kg / 22 à 44 lb) ou déployer un effort équivalent • Travailler debout (incluant la marche) • Contraint à demeurer assis au poste de travail	17	19	20
3	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids lourds (21 à 40 kg / 45 à 88 lb) ou déployer un effort équivalent • Monter ou travailler dans des échelles, échafaudages, grimper	25	27	28
4	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids très lourds (+ 40 kg / + 88 lb) ou déployer un effort équivalent • S'agenouiller, se pencher, ramper ou adopter des postures du même genre	33	35	36



Saint-Basile-le-Grand

- 70 -

CHU JS

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

		D	E	F
		Occasionnellement (25 % à 50 % de la journée)		
		Courte durée	Moyenne durée	Longue durée
1	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids légers (- 10 kg / - 22 lb) ou déployer un effort équivalent	11	12	13
2	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids moyens (10 à 20 kg / 22 à 44 lb) ou déployer un effort équivalent • Travailler debout (incluant la marche) • Contraint à demeurer assis au poste de travail	19	20	21
3	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids lourds (21 à 40 kg / 45 à 88 lb) ou déployer un effort équivalent • Monter ou travailler dans des échelles, échafaudages, grimper	27	28	29
4	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids très lourds (+ 40 kg / + 88 lb) ou déployer un effort équivalent • S'agenouiller, se pencher, ramper ou adopter des postures du même genre	35	36	37

		G	H	I
		Fréquemment (50 % à 75 % de la journée)		
		Courte durée	Moyenne durée	Longue durée
1	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids légers (- 10 kg / - 22 lb) ou déployer un effort équivalent	12	13	14
2	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids moyens (10 à 20 kg / 22 à 44 lb) ou déployer un effort équivalent • Travailler debout (incluant la marche) • Contraint à demeurer assis au poste de travail	20	21	23
3	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids lourds (21 à 40 kg / 45 à 88 lb) ou déployer un effort équivalent • Monter ou travailler dans des échelles, échafaudages, grimper	28	29	31
4	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids très lourds (+ 40 kg / + 88 lb) ou déployer un effort équivalent • S'agenouiller, se pencher, ramper ou adopter des postures du même genre	36	37	39

		J	K	L
		Continuellement (Plus de 75 % de la journée)		
		Courte durée	Moyenne durée	Longue durée
1	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids légers (- 10 kg / - 22 lb) ou déployer un effort équivalent	13	14	15
2	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids moyens (10 à 20 kg / 22 à 44 lb) ou déployer un effort équivalent • Travailler debout (incluant la marche) • Contraint à demeurer assis au poste de travail	21	23	24
3	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids lourds (21 à 40 kg / 45 à 88 lb) ou déployer un effort équivalent • Monter ou travailler dans des échelles, échafaudages, grimper	29	31	32
4	• Lever, pousser, tirer ou tenir des poids très lourds (+ 40 kg / + 88 lb) ou déployer un effort équivalent • S'agenouiller, se pencher, ramper ou adopter des postures du même genre	37	39	40



Saint-Basile-le-Grand

- 71 -

CHU AS

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

L.L.L.

#### IV. Conditions de travail

##### 16. Risque pour votre santé et votre sécurité

Niveau de précautions requis, de risques ainsi que la fréquence d'exposition pour la protection de l'intégrité physique en observant les consignes de sécurité obligatoires établies par la Ville.

		A	B	C	D	E
		Jamais	Rarement (10 %)	Occasionnellement (25 %)	Fréquemment (50 %)	Continuellement (plus de 75 %)
1	Aucun risque					
2	Risque minime		6	9	12	15
3	Risque modéré		12	15	18	21
4	Risque élevé		21	24	27	30

##### 17. Contexte de travail

Éléments physiques contraignants liés à l'exécution des tâches :

- Je suis exposé à un bruit très élevé
- Je dois accomplir mes tâches dans un endroit sombre où la lumière est réduite
- Je suis exposé à des odeurs, poussières ou vapeurs désagréables ou potentiellement dommageables
- Je suis exposé aux aléas du climat (travail extérieur)
- Je suis exposé à une chaleur ou un froid élevé occasionné par autre chose que le climat
- Je suis confiné à un espace de travail restreint ou isolé
- Je suis exposé à des vibrations liées à l'utilisation d'instruments ou d'outils

Éléments humains contraignants liés à l'exécution :

- Je suis en contact personnel avec des gens insatisfaits qui occasionnent des relations tendues ou hostiles
- Je suis exposé à des situations humaines émotivement difficiles
- J'ai à subir des interruptions ou dérangements dans mon travail

CHAQUE INCONVÉNIENT VAUT DE 0 À 4 POINTS

0 %	10 %	25 %	50 %	75 %
Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
0	1 à 3 points	4 à 7 points	8 à 11 points	12 points et +

0 %	10 %	25 %	50 %	75 %
Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
0	8	19	30	40

## Annexe « E »

### Échelles salariales Cols blancs et cols bleus

**ANNEXE E**  
**ÉCHELLES SALARIALES – COLS BLANCS ET COLS BLEUS**

Classe	Pointage de la classe	Fonction	Pointage du poste	Échelon <sup>3</sup>	Apprentissage / semaine	Salaire 2023	Salaire 2024 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2025 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2026 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2027 Min IPC 2,5% Max IPC 3%		
						3%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%		
1	251 à 280	Brigadier scolaire	261	1	0 à 26	18.57 \$	19.03 \$	19.51 \$	20.00 \$	20.50 \$		
				2	27 à 52	19.73 \$	20.22 \$	20.73 \$	21.25 \$	21.78 \$		
				3	53 à 78	20.89 \$	21.41 \$	21.95 \$	22.50 \$	23.06 \$		
				4	79 à 104	22.05 \$	22.60 \$	23.17 \$	23.75 \$	24.34 \$		
				5	105 et +	23.21 \$	23.79 \$	24.39 \$	25.00 \$	25.62 \$		
2	281 à 310	Surveillant de plateaux d'activités	294	1	0 à 26	19.20 \$	19.68 \$	20.17 \$	20.67 \$	21.19 \$		
				2	27 à 52	20.40 \$	20.91 \$	21.43 \$	21.97 \$	22.52 \$		
				3	53 à 78	21.60 \$	22.14 \$	22.69 \$	23.26 \$	23.84 \$		
				4	79 à 104	22.80 \$	23.37 \$	23.95 \$	24.55 \$	25.16 \$		
				5	105 et +	24.00 \$	24.60 \$	25.21 \$	25.84 \$	26.49 \$		
				Commissionnaire	305	1	0 à 26	19.20 \$	19.68 \$	20.17 \$	20.67 \$	21.19 \$
						2	27 à 52	20.40 \$	20.91 \$	21.43 \$	21.97 \$	22.52 \$
						3	53 à 78	21.60 \$	22.14 \$	22.69 \$	23.26 \$	23.84 \$
						4	79 à 104	22.80 \$	23.37 \$	23.95 \$	24.55 \$	25.16 \$
						5	105 et +	24.00 \$	24.60 \$	25.21 \$	25.84 \$	26.49 \$
3	311 à 340			1	0 à 26	20.32 \$	20.83 \$	21.35 \$	21.89 \$	22.43 \$		
				2	27 à 52	21.59 \$	22.13 \$	22.69 \$	23.25 \$	23.83 \$		
				3	53 à 78	22.86 \$	23.43 \$	24.02 \$	24.62 \$	25.24 \$		
				4	79 à 104	24.13 \$	24.74 \$	25.36 \$	25.99 \$	26.64 \$		
				5	105 et +	25.40 \$	26.04 \$	26.69 \$	27.36 \$	28.04 \$		
4	341 à 370			1	0 à 26	21.50 \$	22.03 \$	22.58 \$	23.15 \$	23.73 \$		
				2	27 à 52	22.84 \$	23.41 \$	23.99 \$	24.59 \$	25.21 \$		
				3	53 à 78	24.18 \$	24.79 \$	25.41 \$	26.04 \$	26.69 \$		
				4	79 à 104	25.53 \$	26.16 \$	26.82 \$	27.49 \$	28.18 \$		
				5	105 et +	26.87 \$	27.54 \$	28.23 \$	28.94 \$	29.66 \$		
5	371 à 400	Commis à la bibliothèque	387	1	0 à 26	22.66 \$	23.22 \$	23.81 \$	24.40 \$	25.01 \$		
				2	27 à 52	24.07 \$	24.68 \$	25.29 \$	25.93 \$	26.57 \$		
				3	53 à 78	25.49 \$	26.13 \$	26.78 \$	27.45 \$	28.14 \$		
				4	79 à 104	26.91 \$	27.58 \$	28.27 \$	28.98 \$	29.70 \$		
				5	105 et +	28.32 \$	29.03 \$	29.76 \$	30.50 \$	31.26 \$		
6	401 à 430	Opérateur-concierge	408	1	0 à 26	23.84 \$	24.44 \$	25.05 \$	25.67 \$	26.32 \$		
				2	27 à 52	25.33 \$	25.96 \$	26.61 \$	27.28 \$	27.96 \$		
				3	53 à 78	26.82 \$	27.49 \$	28.18 \$	28.88 \$	29.60 \$		
				4	79 à 104	28.31 \$	29.02 \$	29.74 \$	30.49 \$	31.25 \$		
				5	105 et +	29.80 \$	30.55 \$	31.31 \$	32.09 \$	32.89 \$		

*cha*

*L.L.*

Classe	Pointage de la classe	Fonction	Pointage du poste	Échelon <sup>3</sup>	Apprentissage / semaine	Salaire 2023	Salaire 2024 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2025 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2026 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2027 Min IPC 2,5% Max IPC 3%
7	431 à 460	Agent administratif	434	1	0 à 26	25.02 \$	25.65 \$	26.29 \$	26.95 \$	27.62 \$
				2	27 à 52	26.59 \$	27.25 \$	27.93 \$	28.63 \$	29.35 \$
				3	53 à 78	28.15 \$	28.85 \$	29.58 \$	30.31 \$	31.07 \$
				4	79 à 104	29.71 \$	30.46 \$	31.22 \$	32.00 \$	32.80 \$
				5	105 et +	31.28 \$	32.06 \$	32.86 \$	33.68 \$	34.52 \$
	Agent à la perception	435	1	0 à 26	25.02 \$	25.65 \$	26.29 \$	26.95 \$	27.62 \$	
			2	27 à 52	26.59 \$	27.25 \$	27.93 \$	28.63 \$	29.35 \$	
			3	53 à 78	28.15 \$	28.85 \$	29.58 \$	30.31 \$	31.07 \$	
			4	79 à 104	29.71 \$	30.46 \$	31.22 \$	32.00 \$	32.80 \$	
			5	105 et +	31.28 \$	32.06 \$	32.86 \$	33.68 \$	34.52 \$	
8	461 à 490			1	0 à 26	26.18 \$	26.83 \$	27.50 \$	28.19 \$	28.89 \$
				2	27 à 52	27.81 \$	28.51 \$	29.22 \$	29.95 \$	30.70 \$
				3	53 à 78	29.45 \$	30.18 \$	30.94 \$	31.71 \$	32.50 \$
				4	79 à 104	31.08 \$	31.86 \$	32.66 \$	33.47 \$	34.31 \$
				5	105 et +	32.72 \$	33.54 \$	34.38 \$	35.24 \$	36.12 \$
9	491 à 520	Préposé aux loisirs	495	1	0 à 26	27.36 \$	28.04 \$	28.74 \$	29.46 \$	30.20 \$
				2	27 à 52	29.07 \$	29.79 \$	30.54 \$	31.30 \$	32.09 \$
				3	53 à 78	30.78 \$	31.55 \$	32.34 \$	33.14 \$	33.97 \$
				4	79 à 104	32.49 \$	33.30 \$	34.13 \$	34.99 \$	35.86 \$
				5	105 et +	34.20 \$	35.05 \$	35.93 \$	36.83 \$	37.75 \$
		Agent d'information	503	1	0 à 26	27.36 \$	28.04 \$	28.74 \$	29.46 \$	30.20 \$
				2	27 à 52	29.07 \$	29.79 \$	30.54 \$	31.30 \$	32.09 \$
				3	53 à 78	30.78 \$	31.55 \$	32.34 \$	33.14 \$	33.97 \$
				4	79 à 104	32.49 \$	33.30 \$	34.13 \$	34.99 \$	35.86 \$
				5	105 et +	34.20 \$	35.05 \$	35.93 \$	36.83 \$	37.75 \$
	Préposé aux travaux publics	509	1	0 à 26	27.36 \$	28.04 \$	28.74 \$	29.46 \$	30.20 \$	
			2	27 à 52	29.07 \$	29.79 \$	30.54 \$	31.30 \$	32.09 \$	
			3	53 à 78	30.78 \$	31.55 \$	32.34 \$	33.14 \$	33.97 \$	
			4	79 à 104	32.49 \$	33.30 \$	34.13 \$	34.99 \$	35.86 \$	
			5	105 et +	34.20 \$	35.05 \$	35.93 \$	36.83 \$	37.75 \$	
	Agent loisirs	510	1	0 à 26	27.36 \$	28.04 \$	28.74 \$	29.46 \$	30.20 \$	
			2	27 à 52	29.07 \$	29.79 \$	30.54 \$	31.30 \$	32.09 \$	
			3	53 à 78	30.78 \$	31.55 \$	32.34 \$	33.14 \$	33.97 \$	
			4	79 à 104	32.49 \$	33.30 \$	34.13 \$	34.99 \$	35.86 \$	
			5	105 et +	34.20 \$	35.05 \$	35.93 \$	36.83 \$	37.75 \$	
Horticulteur	511	1	0 à 26	27.36 \$	28.04 \$	28.74 \$	29.46 \$	30.20 \$		
		2	27 à 52	29.07 \$	29.79 \$	30.54 \$	31.30 \$	32.09 \$		
		3	53 à 78	30.78 \$	31.55 \$	32.34 \$	33.14 \$	33.97 \$		
		4	79 à 104	32.49 \$	33.30 \$	34.13 \$	34.99 \$	35.86 \$		
		5	105 et +	34.20 \$	35.05 \$	35.93 \$	36.83 \$	37.75 \$		

Classe	Pointage de la classe	Fonction	Pointage du poste	Échelon <sup>3</sup>	Apprentissage / semaine	Salaire 2023	Salaire 2024 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2025 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2026 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2027 Min IPC 2,5% Max IPC 3%
9	491 à 520	Agent à la bibliothèque	513	1	0 à 26	27.36 \$	28.04 \$	28.74 \$	29.46 \$	30.20 \$
				2	27 à 52	29.07 \$	29.79 \$	30.54 \$	31.30 \$	32.09 \$
				3	53 à 78	30.78 \$	31.55 \$	32.34 \$	33.14 \$	33.97 \$
				4	79 à 104	32.49 \$	33.30 \$	34.13 \$	34.99 \$	35.86 \$
				5	105 et +	34.20 \$	35.05 \$	35.93 \$	36.83 \$	37.75 \$
10	521 à 550	Technicien aux comptes à payer	526	1	0 à 26	28.52 \$	29.23 \$	29.96 \$	30.71 \$	31.48 \$
				2	27 à 52	30.30 \$	31.06 \$	31.84 \$	32.63 \$	33.45 \$
				3	53 à 78	32.09 \$	32.89 \$	33.71 \$	34.55 \$	35.42 \$
				4	79 à 104	33.87 \$	34.71 \$	35.58 \$	36.47 \$	37.38 \$
				5	105 et +	35.65 \$	36.54 \$	37.46 \$	38.39 \$	39.35 \$
		Technicien aux archives	526	1	0 à 26	28.52 \$	29.23 \$	29.96 \$	30.71 \$	31.48 \$
				2	27 à 52	30.30 \$	31.06 \$	31.84 \$	32.63 \$	33.45 \$
				3	53 à 78	32.09 \$	32.89 \$	33.71 \$	34.55 \$	35.42 \$
				4	79 à 104	33.87 \$	34.71 \$	35.58 \$	36.47 \$	37.38 \$
				5	105 et +	35.65 \$	36.54 \$	37.46 \$	38.39 \$	39.35 \$
		Technicien en documentation - service technique	528	1	0 à 26	28.52 \$	29.23 \$	29.96 \$	30.71 \$	31.48 \$
				2	27 à 52	30.30 \$	31.06 \$	31.84 \$	32.63 \$	33.45 \$
				3	53 à 78	32.09 \$	32.89 \$	33.71 \$	34.55 \$	35.42 \$
				4	79 à 104	33.87 \$	34.71 \$	35.58 \$	36.47 \$	37.38 \$
				5	105 et +	35.65 \$	36.54 \$	37.46 \$	38.39 \$	39.35 \$
		Technicien en documentation - service au public	528	1	0 à 26	28.52 \$	29.23 \$	29.96 \$	30.71 \$	31.48 \$
				2	27 à 52	30.30 \$	31.06 \$	31.84 \$	32.63 \$	33.45 \$
				3	53 à 78	32.09 \$	32.89 \$	33.71 \$	34.55 \$	35.42 \$
				4	79 à 104	33.87 \$	34.71 \$	35.58 \$	36.47 \$	37.38 \$
				5	105 et +	35.65 \$	36.54 \$	37.46 \$	38.39 \$	39.35 \$
		Adjoint administratif	544	1	0 à 26	28.52 \$	29.23 \$	29.96 \$	30.71 \$	31.48 \$
				2	27 à 52	30.30 \$	31.06 \$	31.84 \$	32.63 \$	33.45 \$
				3	53 à 78	32.09 \$	32.89 \$	33.71 \$	34.55 \$	35.42 \$
				4	79 à 104	33.87 \$	34.71 \$	35.58 \$	36.47 \$	37.38 \$
				5	105 et +	35.65 \$	36.54 \$	37.46 \$	38.39 \$	39.35 \$
Agent de communication	546	1	0 à 26	28.52 \$	29.23 \$	29.96 \$	30.71 \$	31.48 \$		
		2	27 à 52	30.30 \$	31.06 \$	31.84 \$	32.63 \$	33.45 \$		
		3	53 à 78	32.09 \$	32.89 \$	33.71 \$	34.55 \$	35.42 \$		
		4	79 à 104	33.87 \$	34.71 \$	35.58 \$	36.47 \$	37.38 \$		
		5	105 et +	35.65 \$	36.54 \$	37.46 \$	38.39 \$	39.35 \$		
Agent de communication et nouveaux médias	546	1	0 à 26	28.52 \$	29.23 \$	29.96 \$	30.71 \$	31.48 \$		
		2	27 à 52	30.30 \$	31.06 \$	31.84 \$	32.63 \$	33.45 \$		
		3	53 à 78	32.09 \$	32.89 \$	33.71 \$	34.55 \$	35.42 \$		
		4	79 à 104	33.87 \$	34.71 \$	35.58 \$	36.47 \$	37.38 \$		
		5	105 et +	35.65 \$	36.54 \$	37.46 \$	38.39 \$	39.35 \$		

Classe	Pointage de la classe	Fonction	Pointage du poste	Échelon <sup>3</sup>	Apprentissage / semaine	Salaire 2023	Salaire 2024 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2025 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2026 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2027 Min IPC 2,5% Max IPC 3%
11	551 à 580	Technicien surveillant de chantier	556	1	0 à 26	29.68 \$	30.43 \$	31.19 \$	31.97 \$	32.77 \$
				2	27 à 52	31.54 \$	32.33 \$	33.14 \$	33.96 \$	34.81 \$
				3	53 à 78	33.39 \$	34.23 \$	35.08 \$	35.96 \$	36.86 \$
				4	79 à 104	35.25 \$	36.13 \$	37.03 \$	37.96 \$	38.91 \$
				5	105 et +	37.10 \$	38.03 \$	38.98 \$	39.96 \$	40.96 \$
12	581 à 610	Technicien en environnement et en infrastructures	581	1	0 à 26	30.85 \$	31.62 \$	32.41 \$	33.22 \$	34.05 \$
				2	27 à 52	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$	35.29 \$	36.18 \$
				3	53 à 78	34.70 \$	35.57 \$	36.46 \$	37.37 \$	38.30 \$
				4	79 à 104	36.63 \$	37.55 \$	38.48 \$	39.45 \$	40.43 \$
				5	105 et +	38.56 \$	39.52 \$	40.51 \$	41.52 \$	42.56 \$
		Technicien à la taxation	584	1	0 à 26	30.85 \$	31.62 \$	32.41 \$	33.22 \$	34.05 \$
				2	27 à 52	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$	35.29 \$	36.18 \$
				3	53 à 78	34.70 \$	35.57 \$	36.46 \$	37.37 \$	38.30 \$
				4	79 à 104	36.63 \$	37.55 \$	38.48 \$	39.45 \$	40.43 \$
				5	105 et +	38.56 \$	39.52 \$	40.51 \$	41.52 \$	42.56 \$
		Technicien à la paie	587	1	0 à 26	30.85 \$	31.62 \$	32.41 \$	33.22 \$	34.05 \$
				2	27 à 52	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$	35.29 \$	36.18 \$
				3	53 à 78	34.70 \$	35.57 \$	36.46 \$	37.37 \$	38.30 \$
				4	79 à 104	36.63 \$	37.55 \$	38.48 \$	39.45 \$	40.43 \$
				5	105 et +	38.56 \$	39.52 \$	40.51 \$	41.52 \$	42.56 \$
		Chef d'équipe horticulture	589	1	0 à 26	30.85 \$	31.62 \$	32.41 \$	33.22 \$	34.05 \$
				2	27 à 52	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$	35.29 \$	36.18 \$
				3	53 à 78	34.70 \$	35.57 \$	36.46 \$	37.37 \$	38.30 \$
				4	79 à 104	36.63 \$	37.55 \$	38.48 \$	39.45 \$	40.43 \$
				5	105 et +	38.56 \$	39.52 \$	40.51 \$	41.52 \$	42.56 \$
		Inspecteur	590	1	0 à 26	30.85 \$	31.62 \$	32.41 \$	33.22 \$	34.05 \$
				2	27 à 52	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$	35.29 \$	36.18 \$
				3	53 à 78	34.70 \$	35.57 \$	36.46 \$	37.37 \$	38.30 \$
				4	79 à 104	36.63 \$	37.55 \$	38.48 \$	39.45 \$	40.43 \$
				5	105 et +	38.56 \$	39.52 \$	40.51 \$	41.52 \$	42.56 \$
Inspecteur en urbanisme et en environnement	590	1	0 à 26	30.85 \$	31.62 \$	32.41 \$	33.22 \$	34.05 \$		
		2	27 à 52	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$	35.29 \$	36.18 \$		
		3	53 à 78	34.70 \$	35.57 \$	36.46 \$	37.37 \$	38.30 \$		
		4	79 à 104	36.63 \$	37.55 \$	38.48 \$	39.45 \$	40.43 \$		
		5	105 et +	38.56 \$	39.52 \$	40.51 \$	41.52 \$	42.56 \$		
Technicien en informatique	591	1	0 à 26	30.85 \$	31.62 \$	32.41 \$	33.22 \$	34.05 \$		
		2	27 à 52	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$	35.29 \$	36.18 \$		
		3	53 à 78	34.70 \$	35.57 \$	36.46 \$	37.37 \$	38.30 \$		
		4	79 à 104	36.63 \$	37.55 \$	38.48 \$	39.45 \$	40.43 \$		
		5	105 et +	38.56 \$	39.52 \$	40.51 \$	41.52 \$	42.56 \$		

Classe	Pointage de la classe	Fonction	Pointage du poste	Échelon <sup>3</sup>	Apprentissage / semaine	Salaire 2023	Salaire 2024 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2025 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2026 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2027 Min IPC 2,5% Max IPC 3%
12	581 à 610	Technicien aux ressources humaines	592	1	0 à 26	30.85 \$	31.62 \$	32.41 \$	33.22 \$	34.05 \$
				2	27 à 52	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$	35.29 \$	36.18 \$
				3	53 à 78	34.70 \$	35.57 \$	36.46 \$	37.37 \$	38.30 \$
				4	79 à 104	36.63 \$	37.55 \$	38.48 \$	39.45 \$	40.43 \$
				5	105 et +	38.56 \$	39.52 \$	40.51 \$	41.52 \$	42.56 \$
		Technicien en aménagement et géomatique	594	1	0 à 26	30.85 \$	31.62 \$	32.41 \$	33.22 \$	34.05 \$
				2	27 à 52	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$	35.29 \$	36.18 \$
				3	53 à 78	34.70 \$	35.57 \$	36.46 \$	37.37 \$	38.30 \$
				4	79 à 104	36.63 \$	37.55 \$	38.48 \$	39.45 \$	40.43 \$
				5	105 et +	38.56 \$	39.52 \$	40.51 \$	41.52 \$	42.56 \$
	Adjoint juridique	597	1	0 à 26	30.85 \$	31.62 \$	32.41 \$	33.22 \$	34.05 \$	
			2	27 à 52	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$	35.29 \$	36.18 \$	
			3	53 à 78	34.70 \$	35.57 \$	36.46 \$	37.37 \$	38.30 \$	
			4	79 à 104	36.63 \$	37.55 \$	38.48 \$	39.45 \$	40.43 \$	
			5	105 et +	38.56 \$	39.52 \$	40.51 \$	41.52 \$	42.56 \$	
13	611 à 640	Technicien en génie civil	614	1	0 à 26	32.00 \$	32.80 \$	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$
				2	27 à 52	34.00 \$	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$	37.53 \$
				3	53 à 78	36.00 \$	36.90 \$	37.82 \$	38.77 \$	39.74 \$
				4	79 à 104	38.00 \$	38.95 \$	39.92 \$	40.92 \$	41.94 \$
				5	105 et +	40.00 \$	41.00 \$	42.02 \$	43.08 \$	44.15 \$
		Conseiller en gestion documentaire	621	1	0 à 26	32.00 \$	32.80 \$	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$
				2	27 à 52	34.00 \$	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$	37.53 \$
				3	53 à 78	36.00 \$	36.90 \$	37.82 \$	38.77 \$	39.74 \$
				4	79 à 104	38.00 \$	38.95 \$	39.92 \$	40.92 \$	41.94 \$
				5	105 et +	40.00 \$	41.00 \$	42.02 \$	43.08 \$	44.15 \$
		Agent culturel	622	1	0 à 26	32.00 \$	32.80 \$	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$
				2	27 à 52	34.00 \$	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$	37.53 \$
				3	53 à 78	36.00 \$	36.90 \$	37.82 \$	38.77 \$	39.74 \$
				4	79 à 104	38.00 \$	38.95 \$	39.92 \$	40.92 \$	41.94 \$
				5	105 et +	40.00 \$	41.00 \$	42.02 \$	43.08 \$	44.15 \$
	Technicien en génie municipal	623	1	0 à 26	32.00 \$	32.80 \$	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$	
			2	27 à 52	34.00 \$	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$	37.53 \$	
			3	53 à 78	36.00 \$	36.90 \$	37.82 \$	38.77 \$	39.74 \$	
			4	79 à 104	38.00 \$	38.95 \$	39.92 \$	40.92 \$	41.94 \$	
			5	105 et +	40.00 \$	41.00 \$	42.02 \$	43.08 \$	44.15 \$	
	Administrateur système	628	1	0 à 26	32.00 \$	32.80 \$	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$	
			2	27 à 52	34.00 \$	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$	37.53 \$	
			3	53 à 78	36.00 \$	36.90 \$	37.82 \$	38.77 \$	39.74 \$	
			4	79 à 104	38.00 \$	38.95 \$	39.92 \$	40.92 \$	41.94 \$	
			5	105 et +	40.00 \$	41.00 \$	42.02 \$	43.08 \$	44.15 \$	

Classe	Pointage de la classe	Fonction	Pointage du poste	Échelon <sup>3</sup>	Apprentissage / semaine	Salaire 2023	Salaire 2024 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2025 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2026 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2027 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	
13	611 à 640	Conseiller en communication	633	1	0 à 26	32.00 \$	32.80 \$	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$	
				2	27 à 52	34.00 \$	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$	37.53 \$	
				3	53 à 78	36.00 \$	36.90 \$	37.82 \$	38.77 \$	39.74 \$	
				4	79 à 104	38.00 \$	38.95 \$	39.92 \$	40.92 \$	41.94 \$	
				5	105 et +	40.00 \$	41.00 \$	42.02 \$	43.08 \$	44.15 \$	
		Technicien en loisirs	634	1	0 à 26	32.00 \$	32.80 \$	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$	
				2	27 à 52	34.00 \$	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$	37.53 \$	
				3	53 à 78	36.00 \$	36.90 \$	37.82 \$	38.77 \$	39.74 \$	
				4	79 à 104	38.00 \$	38.95 \$	39.92 \$	40.92 \$	41.94 \$	
				5	105 et +	40.00 \$	41.00 \$	42.02 \$	43.08 \$	44.15 \$	
		Inspecteur en environnement et suivi des installations septiques	635	1	0 à 26	32.00 \$	32.80 \$	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$	
				2	27 à 52	34.00 \$	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$	37.53 \$	
				3	53 à 78	36.00 \$	36.90 \$	37.82 \$	38.77 \$	39.74 \$	
				4	79 à 104	38.00 \$	38.95 \$	39.92 \$	40.92 \$	41.94 \$	
				5	105 et +	40.00 \$	41.00 \$	42.02 \$	43.08 \$	44.15 \$	
		Chef mécanicien	637	1	0 à 26	32.00 \$	32.80 \$	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$	
				2	27 à 52	34.00 \$	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$	37.53 \$	
				3	53 à 78	36.00 \$	36.90 \$	37.82 \$	38.77 \$	39.74 \$	
				4	79 à 104	38.00 \$	38.95 \$	39.92 \$	40.92 \$	41.94 \$	
				5	105 et +	40.00 \$	41.00 \$	42.02 \$	43.08 \$	44.15 \$	
Technicien en loisirs - Secteur jeunesse et vie communautaire	639	1	0 à 26	32.00 \$	32.80 \$	33.62 \$	34.46 \$	35.32 \$			
		2	27 à 52	34.00 \$	34.85 \$	35.72 \$	36.61 \$	37.53 \$			
		3	53 à 78	36.00 \$	36.90 \$	37.82 \$	38.77 \$	39.74 \$			
		4	79 à 104	38.00 \$	38.95 \$	39.92 \$	40.92 \$	41.94 \$			
		5	105 et +	40.00 \$	41.00 \$	42.02 \$	43.08 \$	44.15 \$			
14	641 à 670			1	0 à 26	33.48 \$	34.32 \$	35.18 \$	36.06 \$	36.96 \$	
				2	27 à 52	35.58 \$	36.47 \$	37.38 \$	38.31 \$	39.27 \$	
				3	53 à 78	37.67 \$	38.61 \$	39.58 \$	40.57 \$	41.58 \$	
				4	79 à 104	39.76 \$	40.76 \$	41.78 \$	42.82 \$	43.89 \$	
				5	105 et +	41.86 \$	42.90 \$	43.97 \$	45.07 \$	46.20 \$	
15	671 à 700	Chef inspecteur	673	1	0 à 26	35.04 \$	35.91 \$	36.81 \$	37.73 \$	38.68 \$	
				2	27 à 52	37.23 \$	38.16 \$	39.11 \$	40.09 \$	41.09 \$	
				3	53 à 78	39.42 \$	40.40 \$	41.41 \$	42.45 \$	43.51 \$	
				4	79 à 104	41.61 \$	42.65 \$	43.71 \$	44.81 \$	45.93 \$	
				5	105 et +	43.80 \$	44.89 \$	46.02 \$	47.17 \$	48.34 \$	
			Conseiller en urbanisme	678	1	0 à 26	35.04 \$	35.91 \$	36.81 \$	37.73 \$	38.68 \$
					2	27 à 52	37.23 \$	38.16 \$	39.11 \$	40.09 \$	41.09 \$
					3	53 à 78	39.42 \$	40.40 \$	41.41 \$	42.45 \$	43.51 \$
					4	79 à 104	41.61 \$	42.65 \$	43.71 \$	44.81 \$	45.93 \$
					5	105 et +	43.80 \$	44.89 \$	46.02 \$	47.17 \$	48.34 \$

V.L.

**ÉTUDIANT, STAGIAIRE OU EMPLOYÉ SUBVENTIONNÉ <sup>1,2</sup>**

Fonction	Salaire 2023	Salaire 2024 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2025 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2026 Min IPC 2,5% Max IPC 3%	Salaire 2027 Min IPC 2,5% Max IPC 3%
	<b>3%</b>	<b>2.5%</b>	<b>2.5%</b>	<b>2.5%</b>	<b>2.5%</b>
Surveillant d'activités	15.61 \$	16.00 \$	16.40 \$	16.81 \$	17.23 \$
Adjoint administratif / commis à la bibliothèque / agent de bureau / commissionnaire / préposé aux loisirs / préposé aux travaux publics	16.92 \$	17.34 \$	17.78 \$	18.22 \$	18.68 \$
Animateur aux camps de jour / accompagnateur aux camps de jour / horticulteur	18.21 \$	18.66 \$	19.13 \$	19.61 \$	20.10 \$
Inspecteur / technicien / archiviste / agent de communication / surveillant de chantier	20.82 \$	21.34 \$	21.87 \$	22.42 \$	22.98 \$

<sup>1</sup> Lorsque l'Employeur affiche les postes d'étudiant, il en détermine les exigences requises pour combler le poste.

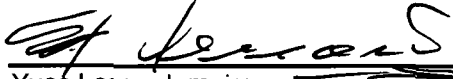
<sup>2</sup> Le stagiaire est rémunéré selon sa fonction d'emploi.

<sup>3</sup> L'employé temporaire est rémunéré à l'échelon 1 de sa fonction d'emploi.

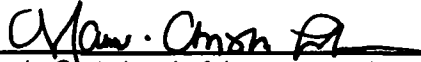
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Saint-Basile-le-Grand ce 9<sup>e</sup> jour du mois de juin 2023.

**VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE SECTION LOCALE 1691**

  
Yves Lessard, maire

  
Lucie Létourneau, présidente

  
Marie-Christine Lefebvre, avocate, directrice des Services juridiques et du greffe et directrice générale par intérim

  
Caroline Paré, vice-présidente, cols blancs

  
Sylvain St-Jean, vice-président, cols bleus











## **Annexe « F »**


### **Autorisation**

### **Prélèvement des cotisations syndicales**



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 81 -

*cmu* 

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

*Ville*

## Autorisation Prélèvement des cotisations syndicales

En conformité avec l'article 5 de la convention collective du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1691, tout nouveau salarié embauché en vertu des dispositions de cette dernière doit, dès son embauche, devenir et demeurer membre du Syndicat.

J'autorise conséquemment la Ville de Saint-Basile-le-Grand à prélever sur ma paie hebdomadaire un montant égal à la cotisation prévue à cet effet ainsi qu'un prélèvement initial unique au montant de deux dollars (2 \$) aux fins d'adhésion syndicale (« droit d'entrée ») à la section locale 1691.

J'autorise également la Ville de Saint-Basile-le-Grand à verser au compte du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1691, le montant total perçu.

Je conviens par la présente de ne pas tenir l'Employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention collective.

Finalement, j'autorise la Ville de Saint-Basile-le-Grand à remettre une copie du présent formulaire au Syndicat local.

### Informations personnelles

Prénom et nom : \_\_\_\_\_  
Adresse (facultatif) : \_\_\_\_\_  
Ville (facultatif) : \_\_\_\_\_  
Code postal (facultatif) : \_\_\_\_\_  
Téléphone (facultatif) : \_\_\_\_\_  
Cellulaire (facultatif) : \_\_\_\_\_  
Courrier électronique personnel (facultatif) : \_\_\_\_\_

### Informations reliées au poste occupé par le salarié

Poste : \_\_\_\_\_  
Service : \_\_\_\_\_  
Téléphone au travail : \_\_\_\_\_  
Courrier électronique : \_\_\_\_\_

Signé à Saint-Basile-le-Grand, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature du salarié



**Saint-Basile-le-Grand**

- 82 -

*Handwritten initials: CHU and a signature.*



## **Annexe « G »**

### **Congé à traitement différé**

### **Termes et modalités**



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 83 -



**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



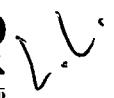
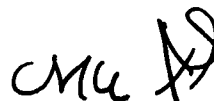
## Congé à traitement différé

### Termes et modalités

1. Les conditions d'application de ce congé font l'objet d'une entente entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat. Cette entente contient un engagement du salarié à revenir au service de l'Employeur à la suite de son congé à traitement différé pour une durée au moins égale à celle du congé.
2. La période de congé se situe au milieu de la durée de l'option ou plus tard et se prend en mois entier.
3. Au cours de la participation du salarié à l'option choisie, aucun congé sans solde n'est accordé. Cependant, si durant l'option une période sans traitement se produit, la durée de l'option est prolongée d'autant.
4. Au cours de l'option, le salarié continue d'accumuler son ancienneté aux fins d'accumulation des vacances. Toutefois, le salarié n'accumule pas de crédits de vacances au cours de la période de congé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieures à la période de congé à l'année budgétaire suivant le congé.
5. Le salarié n'a pas droit à un crédit de maladie pendant la période du congé.
6. Le salarié a droit à un crédit de congés pour raisons personnelles pendant la période de congé.
7. Le salarié bénéficie, pendant la période du congé, des articles sur le mouvement du personnel.
8. Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le salarié pendant la durée de l'option, y compris pendant la période du congé.
9. Aux fins des congés parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de 26 semaines.
10. Les primes et les prestations d'assurance salaire sont calculées selon le pourcentage de l'option choisie par le salarié. Une période d'invalidité couverte par l'assurance salaire suspend l'application de l'option. Celle-ci est prolongée d'une période égale à la durée de l'invalidité jusqu'à un maximum de deux (2) ans.
11. Le salarié demeure couvert par les régimes d'assurance vie, maladie et accident pour toute la durée de l'option.
12. La participation à l'option se poursuit si un accident du travail survient avant ou après la période du congé. La part de l'Employeur est en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
13. Le salarié visé peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si un accident du travail survient avant que la période du congé ait été prise et que l'incapacité perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :
  - a) Continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période du congé à un moment où il ne sera plus incapable de travailler;
  - b) Mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé (sans intérêt), de même que la pleine prestation d'accident du travail.



Saint-Basile-  
le-Grand



L'option choisie par le salarié cesse à la fin d'une période de deux (2) années d'incapacité et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si le salarié a déjà pris sa période de congé;
  - b) le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) si le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé.
14. Le salarié a droit, durant sa période de congé, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable de travailler. La part de l'Employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
15. Le salarié n'a droit au cours de la période de congé à aucune prime.
- Pendant l'autre période de l'option, il a droit au montant de ses primes sans tenir compte de la diminution de son traitement en vertu de l'option choisie.
16. La participation à l'option choisie par le salarié est maintenue à la suite d'une nomination dans un nouveau poste.
17. Les modalités suivantes s'appliquent au cas où l'option est annulée pour raison de désistement de l'option, démission, congé parental, retraite ou congédiement :
- a) le salarié rembourse le traitement reçu au cours de la période de congé proportionnellement au nombre de mois qui restent à couvrir dans l'option (sans intérêt) si la période de congé a été prise;
  - b) le salarié est remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectué jusqu'au moment de l'annulation de l'option (sans intérêt) si la période de congé n'a pas été prise ;
  - c) le calcul du montant dû par l'Employeur au salarié s'effectue si la période de congé est en cours, selon la formule ci-dessous :

*Montant reçu par le salarié durant la période de congé à traitement différé, moins les montants déjà retenus sur le traitement du salarié en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse (sans intérêt) ce solde au salarié. Si le solde obtenu est positif, le salarié rembourse ce solde à l'Employeur (sans intérêt);*

- d) aux fins du régime de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré à l'option.

18. Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période du congé et, pendant les autres périodes de l'option, à la différence entre le plein traitement que le salarié aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

À compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le salarié et l'Employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option. Cette récupération s'effectue par retenue sur le chèque de paie du salarié.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

*onu JD*

## **Annexe « H »**

### **Fiche d'enregistrement**

### **Poste régulier**




**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 86 -



**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND  
PTG



## Fiche d'enregistrement Poste régulier

<b>NOM DU SALARIÉ ET #</b>		
<b>Poste</b> ***	<b>Échelon</b> * (reconnaissance de l'expérience, s'il y a lieu)	<b>Salaires à l'emploi</b> * \$
<b>Service</b> ***	<b>Résolution</b> 20**_**_*** Date	

<b>SALARIÉ À L'ESSAI</b>	
<b>Date d'emploi</b> (article 4.01 t) <i>Première journée de travail à un poste régulier.</i>	***
<b>Date d'embauche</b> (article 4.01 s) <i>Première journée de travail pour la Ville. Expérience antérieure pour la Ville (lorsqu'il y a eu arrêt des prestations de travail).</i>	***
<b>Période d'essai</b> (articles 4.01 f et 32.08) <i>Période de 45, 90 ou 120 jours de travail effectif pendant laquelle un salarié est évalué (...)</i>	<b>Se terminant le</b> ***
<b>Années de service</b> (article 4.01 i) <i>Signifie la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.</i>	<b>Dernière période de travail</b> ***
<b>Ancienneté</b> (article 4.01 j) <i>L'ancienneté est reconnue à partir du premier jour de travail à titre de salarié à l'essai.</i>	***
<b>Rang ancienneté</b> <i>Tirage au sort</i>	*
<b>Ancienneté</b> (article 9.02) <i>(...) le salarié temporaire qui devient salarié régulier voit ses heures travaillées cumulées à son ancienneté avec un maximum de douze (12) mois au prorata des heures travaillées.</i>	***

<b>AVANTAGES</b>	
<b>Assurance collective</b> (article 24) (3 mois)	<b>Participation à compter du</b> ***
<b>Fêtes chômées</b> (article 15)	<b>Selon la convention collective en vigueur</b> <b>Adhésion / Participation</b> Les salariés réguliers s'inscrivent le 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la date de leur entrée en service.  <b>OU</b> Le 1 <sup>er</sup> du mois suivant la date de l'atteinte d'au moins 35 % du maximum des gains admissibles défini dans le régime du Québec ou après avoir travaillé 700 heures.  ***
<b>Régime de retraite</b> (article 23)	***

Complété le \*\*\*

<b>SALARIÉ RÉGULIER</b>	
<b>AVANTAGES CALCULÉS AU PRORATA DES HEURES TRAVAILLÉES</b> acquis à fin de la période d'essai	
<b>Congés pour raisons personnelles</b> (article 16)	<b>Banque rétroactive à la date d'emploi</b>  * heures Anticipée : * heure Total : * heures
<b>Vacances annuelles</b> (article 18)	<b>Année de référence : 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année précédente</b> * heures (au 1 <sup>er</sup> mai ***)
<b>Congés de maladie</b> (article 25) Banque de maladie / 3 %	<b>Banque rétroactive à la date d'emploi</b>  * heures Anticipée : * heure Total : * heures

Complété le \*\*\*



## Annexe « I »

### Regroupement de fonctions

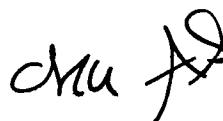
## Regroupement de fonctions

<p><b>Regroupement # 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brigadier scolaire</li> <li>• Surveillant de plateaux d'activités</li> <li>• Commissionnaire</li> </ul>
<p><b>Regroupement # 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Commis à la bibliothèque</li> <li>• Agent administratif</li> <li>• Agent à la perception</li> <li>• Agent d'information</li> <li>• Agent loisirs</li> <li>• Agent à la bibliothèque</li> </ul>
<p><b>Regroupement # 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opérateur concierge</li> <li>• Préposés aux loisirs</li> <li>• Préposés aux travaux publics</li> <li>• Horticulteur</li> </ul>
<p><b>Regroupement # 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technicien aux comptes à payer</li> <li>• Technicien aux archives</li> <li>• Technicien en documentation – service technique</li> <li>• Technicien en documentation – service au public</li> <li>• Adjoint administratif</li> <li>• Agent de communication</li> <li>• Agent de communication et nouveaux médias</li> <li>• Technicien à la taxation</li> <li>• Technicien à la paie</li> <li>• Technicien aux ressources humaines</li> <li>• Adjoint juridique</li> <li>• Technicien en informatique</li> </ul>
<p><b>Regroupement # 5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technicien surveillant de chantier</li> <li>• Chef d'équipe horticulteur</li> <li>• Inspecteur</li> <li>• Inspecteur en urbanisme et en environnement</li> <li>• Technicien en aménagement et géomatique</li> <li>• Technicien en génie civil</li> <li>• Technicien en génie municipal</li> <li>• Inspecteur en environnement et suivi des installations septiques</li> <li>• Chef mécanicien</li> </ul>
<p><b>Regroupement # 6</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseiller en gestion documentaire</li> <li>• Agent culturel</li> <li>• Administrateur système</li> <li>• Conseiller en communication</li> <li>• Technicien en loisirs</li> <li>• Technicien en loisirs – Secteur jeunesse et vie communautaire</li> <li>• Chef inspecteur</li> <li>• Conseiller en urbanisme</li> </ul>




**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 89 -



**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND




## ANNEXE « J »

### Programme de retraite progressive



Saint-Basile-  
le-Grand

- 90 -

CMU 

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



## Programme de retraite progressive

### 1. Préambule

Les conditions générales du régime complémentaire de retraite étant énoncées dans la Loi 68, nous désirons par la présente préciser l'application de la retraite progressive.

### 2. Objet

La retraite représente une étape importante pour plusieurs salariés. Certains désirent réduire graduellement leur prestation de travail afin d'avoir une transition entre le monde du travail et la retraite.

Afin de s'adapter à la réalité d'aujourd'hui et d'assurer un transfert de connaissances efficace, l'Employeur offre l'opportunité d'une retraite progressive à tous ses salariés admissibles.

### 3. Admissibilité

- a) Être un salarié régulier à temps complet.
- b) Être âgé d'au minimum 55 ans et détenir un minimum de 15 ans d'ancienneté ou être âgé d'au minimum 60 ans et détenir un minimum de 10 ans d'ancienneté.
- c) La retraite progressive consiste en une diminution de la semaine normale de travail qui sera établie de la façon suivante :

Option 24 mois		Option 36 mois	
12 premiers mois :	4 jours de travail 1 jour de congé non rémunéré	18 premiers mois :	4 jours de travail 1 jour de congé non rémunéré
6 mois suivants :	3 jours de travail 2 jours de congé non rémunérés	12 mois suivants :	3 jours de travail 2 jours de congé non rémunérés
6 derniers mois :	2 jours de travail 3 jours de congé non rémunérés	6 derniers mois :	2 jours de travail 3 jours de congé non rémunérés

- d) La retraite progressive doit obligatoirement être suivie de la retraite normale et définitive du salarié, laquelle doit survenir 24 ou 36 mois, selon l'option choisie, suivant le début de la retraite progressive.
- e) Le choix des jours non travaillés devra se faire en collaboration avec la direction et selon les besoins du service concerné et pourrait être variable dans la mesure où plusieurs salariés d'un même service se prévalent de l'option de retraite progressive.

### 4. Rémunération et bénéfices

- a) Le salaire ainsi que les vacances sont calculés au prorata, selon le nouvel horaire de travail.
- b) Les jours des banques de maladie et de congé mobile sont rémunérés au prorata, selon le nouvel horaire de travail.
- c) Les heures supplémentaires sont rémunérées selon l'horaire de travail du salarié avant le début du programme de retraite progressive.

- d) Dans la mesure où le salarié nous démontre qu'il lui est possible de contribuer au fonds de pension et pourvu qu'il acquitte sa contribution, la Ville versera le montant comme si le salarié était réputé être au travail à temps complet.
- e) Tous les autres bénéfices d'ordre monétaire, quels qu'ils soient, prévus à la convention collective sont au prorata, selon la nouvelle semaine normale de travail.
- f) Les jours non travaillés ne seront pas rémunérés par la Ville.
- g) Maintien partiel de toutes les protections d'assurance collective pour la durée de la retraite progressive :
  - assurance vie selon le salaire versé avant la période de retraite progressive;
  - assurance salaire de courte durée selon le salaire versé durant la période de retraite progressive :
    - en cas d'invalidité, la prestation est versée jusqu'à la fin de la période maximale prévue de 15 semaines ou à la fin de l'entente de retraite progressive, selon le premier événement à survenir;
  - assurance salaire de longue durée selon le salaire versé durant la période de retraite progressive :
    - en cas d'invalidité, la prestation est versée jusqu'au moment de la fin de l'entente de retraite progressive;
  - maintien des protections d'assurance maladie et de soins dentaires.
- h) La Ville n'a aucune obligation de remplacer ou de combler les jours, semaines ou mois pendant lesquels telle personne salariée est absente.

## 5. Cessation d'une option

La Ville se réserve le droit de retirer du présent programme la possibilité d'une retraite progressive sur 36 mois advenant qu'une telle période s'avère problématique. Dans une telle situation, elle s'engage à informer le Syndicat des motifs l'ayant poussée à prendre cette décision.

## 6. Formulaire de demande

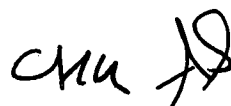
Le formulaire prévu à cet effet doit être rempli et transmis au supérieur immédiat, et ce, au moins quatre (4) mois avant le début de la date prévue de retraite progressive.

L'acceptation de la demande demeure à la discrétion de l'Employeur.



Saint-Bosile-  
le-Grand

- 92 -



**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BOSILE-LE-GRAND PTO



## Demande de participation au programme de retraite progressive

Ville de Saint-Basile-le-Grand, le \_\_\_\_\_.

Par la présente, je voudrais signifier mon intérêt à participer au programme de retraite progressive. Je souhaite débiter le programme de retraite progressive le \_\_\_\_\_.

Ma date de retraite effective sera le \_\_\_\_\_.

**Option choisie :**

24 mois

36 mois

Je travaillerai quatre (4) jours par semaine, soit une réduction de temps de travail 20 %, et ce, à compter du \_\_\_\_\_ jusqu'au \_\_\_\_\_.

Je travaillerai trois (3) jours par semaine, soit une réduction de temps de travail de 40 %, et ce, à compter du \_\_\_\_\_ jusqu'au \_\_\_\_\_.

Je travaillerai deux (2) jours par semaine, soit une réduction de temps de travail de 60 %, et ce, à compter du \_\_\_\_\_ jusqu'au \_\_\_\_\_.

Ma dernière journée de travail sera le \_\_\_\_\_.

Je comprends que cette demande ne sera pas nécessairement acceptée.

Vous remerciant de votre attention, je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

\_\_\_\_\_  
Norm du salarié

\_\_\_\_\_  
Signature



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 93 -

*mu* *JS*

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

*V.L.*

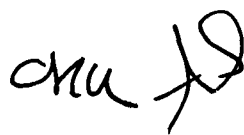
## **ANNEXE « K »**

### **Projet pilote horaire flexible**



**Saint-Basile-  
le-Grand**

- 94 -



**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



## Projet pilote horaire flexible

Le projet pilote sera mis en place dans un délai maximal de 60 jours suivant la signature de la convention collective.

Le projet pilote est pour une durée d'un an et pourrait être renouvelé selon l'expérience positive des parties.

Le salarié doit respecter les plages d'heures flexibles, et ce, tout en complétant généralement le nombre d'heures prévu par jour à son horaire de travail régulier.

Le salarié doit également effectuer le nombre d'heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier.

En aucun temps, l'horaire flexible n'aura pour conséquence de diminuer les heures d'ouverture régulières des services de la Ville.

La possibilité d'effectuer un horaire flexible peut varier en fonction des périodes de l'année ou des besoins opérationnels.

L'horaire flexible est le suivant :

7 h à 17 h : du lundi au vendredi  
Pause repas de 30 minutes minimum prise vers le milieu du quart de travail  
2 pauses rémunérées de 15 minutes

Les heures supplémentaires sont rémunérées lorsque le travail est effectué après avoir complété le nombre d'heures hebdomadaires prévues à l'horaire régulier, soit après 32,5 heures ou 35 heures selon la fonction du salarié.

### Liste des fonctions admissible au projet pilote :

- Adjoint administratif au génie (Service du génie)
- Adjoint juridique (Services juridiques et du greffe)
- Administrateur système (Service des technologies de l'information)
- Conseiller en gestion documentaire (Services juridiques et du greffe)
- Technicien en génie civil (Service du génie)
- Technicien en génie municipal (Service des travaux publics)
- Technicien en gestion documentaire (Services juridiques et du greffe)
- Technicien en ressources humaines (Service des ressources humaines)

Les fonctions au Service de l'urbanisme et de l'environnement seront incluses éventuellement dans le cadre du projet pilote à l'exception de l'adjoint administratif.



CMU AD

## Annexe « L »

### Lettres d'entente



Saint-Basile-  
le-Grand

- 96 -

CHU 

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND



### Lettre d'entente numéro 1

Entre : **La Ville de Saint-Basile-le-Grand**  
ci-après désignée l'« Employeur »

Et : **Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1691**  
ci-après désigné le « Syndicat »


Objet : **Comité pour étudier la possibilité d'instaurer un horaire de quatre (4) jours par semaine**

Les parties conviennent de former un comité paritaire dans le but d'étudier la possibilité d'instaurer la semaine de quatre (4) jours pour le plus grand nombre possible de salariés cols blancs et cols bleus. Le comité se rencontre au besoin, sur demande des parties.

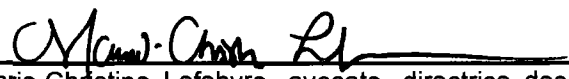
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Saint-Basile-le-Grand ce 9<sup>e</sup> jour du mois de juin 2023.

**VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND**

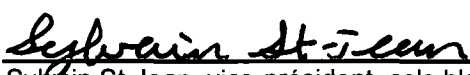
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE SECTION LOCALE 1691**

  
Yves Lessard, maire

  
Lucie Létourneau, présidente

  
Marie-Christine Lefebvre, avocate, directrice des Services juridiques et du greffe et directrice générale par intérim

  
Caroline Paré, vice-présidente, cols blancs

  
Sylvain St-Jean, vice-président, cols bleus



## Lettre d'entente numéro 2

---

Entre : **La Ville de Saint-Basile-le-Grand**  
ci-après désignée l'« Employeur »

Et : **Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1691**  
ci-après désigné le « Syndicat »

Objet : **Comité pour étudier la transformation des postes étudiants en fonction à statut régulier à temps partiel, régulier saisonnier à temps plein et régulier saisonnier à temps partiel au service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire**

---

Les parties conviennent de former un comité paritaire pour effectuer la transformation de postes étudiants soit : commis à la bibliothèque et préposés aux loisirs.

Les parties conviendront ensemble des fonctions et des statuts à créer. Les statuts pourront être les suivants :

- régulier à temps partiel
- régulier à temps complet
- régulier saisonnier à temps partiel
- régulier saisonnier à temps complet
- temporaire

La transformation s'échelonnera jusqu'au 31 décembre 2024, à cette date il n'y aura plus aucun poste de préposés aux loisirs, statut étudiant.

Afin de réduire les coûts, la transformation s'effectuera en deux phases.

Cette entente ne s'applique pas pour les fonctions d'animateurs aux camps de jour, d'accompagnateurs aux camps de jour et de surveillants d'activités.

### **Bibliothèque :**

- 1- Dans les 60 jours de la signature de la convention collective, les deux (2) postes de commis à la bibliothèque, statut régulier à temps partiel verront leurs heures de travail hebdomadaires augmentées avec un minimum de 20 heures par semaine pour chacun des deux (2) postes.

### **Au plus tard le 31 décembre 2023**

- 2- Création d'autres postes à statut régulier à temps partiel afin d'éliminer le statut étudiant, et ce, au plus tard le 31 décembre 2023.
- 3- À compter de la création des nouveaux postes en 2023 : l'horaire de travail sera affiché quatre (4) fois par année, les salariés auront deux jours et demi (2.5) de congé consécutif par semaine.
- 4- Lors d'absence de salariés à la bibliothèque, les remplacements sont offerts par ancienneté parmi ceux qui remplissent les exigences du poste, ensuite aux salariés à statut temporaire disponibles et par la suite aux étudiants.



- 98 -



**Parcs et Aréna :**


**Au plus tard le 31 décembre 2024**

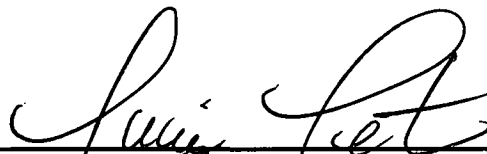
- 1- Création de postes réguliers, soit à temps complet, à temps partiel ou régulier saisonnier et ce, au plus tard le 31 décembre 2024.
- 2- Au plus tard, le 31 décembre 2024, il n'y aura plus aucun poste de préposés aux loisirs, statut étudiant.


**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Saint-Basile-le-Grand ce 9<sup>e</sup> jour du mois de juin 2023.


**VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND**


**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE SECTION LOCALE 1691**

  
 \_\_\_\_\_  
 Yves Lessard, maire

  
 \_\_\_\_\_  
 Lucie Létourneau, présidente

  
 \_\_\_\_\_  
 Marie-Christine Lefebvre, avocate, directrice des Services juridiques et du greffe et directrice générale par intérim

  
 \_\_\_\_\_  
 Caroline Paré, vice-présidente, cols blancs

  
 \_\_\_\_\_  
 Sylvain St-Jean, vice-président, cols bleus













## Lettre d'entente numéro 3

---

Entre : **La Ville de Saint-Basile-le-Grand**  
ci-après désignée l'« Employeur »

Et : **Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1691**  
ci-après désigné le « Syndicat »

Objet : **Projet pilote prime de disponibilité : Préposés aux travaux publics et préposés aux loisirs**

---

### Prime de disponibilité

Les parties conviennent de mettre en place un projet pilote de prime de disponibilité pour les salariés préposés aux travaux publics et les préposés aux loisirs.

Le projet pilote est d'une durée d'un (1) an et renouvelable après entente entre les parties. Une prime de disponibilité est mise en place pour les préposés du Service des travaux publics et les préposés du Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire afin d'assurer l'intervention en urgence à l'extérieur des heures ouvrables.

La prime de disponibilité consiste à demeurer à la disposition de l'Employeur et répondre aux appels du cadre responsable le cas échéant; un cellulaire est fourni à cet effet.

Le cadre responsable reçoit l'appel initial et détermine si une intervention est requise par un ou des salariés.

Le cadre responsable peut aller vérifier le travail ou l'intervention à effectuer, il peut également demander au salarié qui reçoit la prime de disponibilité d'aller vérifier l'état de la situation.

Lorsque le cadre responsable détermine que plus d'un salarié est requis pour effectuer le travail en heures supplémentaires, l'employé en disponibilité effectuera les appels aux autres salariés et sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures en heures supplémentaires au taux applicable prévu à l'article 13 de la convention collective. Il peut débiter les appels à partir de son domicile ou du véhicule de garde en utilisant le mode mains libres.

Le salarié qui est dans l'impossibilité d'effectuer sa mise en disponibilité peut se faire remplacer, par contre il est de sa responsabilité de trouver un remplaçant, de transférer les appels et d'informer le cadre responsable de la modification.

Le salarié doit résider et demeurer à 40 minutes de l'édifice Léon Taillon et lorsqu'il reçoit un appel pour entrer au travail, il doit se rendre le plus rapidement possible à l'édifice Léon Taillon à l'exception des aléas hors de son contrôle. Les salariés qui demeurent à plus de 40 minutes de l'édifice Léon Taillon à la signature de la présente convention ont un droit acquis pour la durée de la convention et ont le droit d'être en disponibilité.

Le salarié qui reçoit la prime de disponibilité est autorisé à utiliser un véhicule de service municipal qui servira exclusivement que pour ses déplacements liés aux vérifications et interventions.



**Saint-Basile-le-Grand**

- 100 -

**SCFP**  
Section locale 1691  
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND

Le montant alloué à la prime de disponibilité est la suivante :

### Prime de disponibilité

2023	2024	2025	2026	2027
3 % 300 \$	(IPC min 2,5%, max 3%) 307,50 \$	(IPC min 2,5%, max 3%) 315,19 \$	(IPC min 2,5%, max 3%) 323,07 \$	(IPC min 2,5%, max 3%) 331,15 \$

Cette prime sera indexée à chacune des années de la présente convention collective selon le pourcentage consenti (art. 36.02).

Pour chaque jour férié où une garde est prévue, une prime supplémentaire s'applique également pendant les heures ouvrables lorsque les bureaux de la Ville sont fermés. La prime est de 26,38\$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Par la suite, la prime sera indexée selon le pourcentage d'augmentation salariale annuelle consentie aux salariés (art. 36.02).

Un calendrier de disponibilité sera mis en place par le Service des travaux publics de même qu'au Service des loisirs, de la culture et de vie communautaire.

Les heures supplémentaires seront distribuées à tour de rôle et le plus équitablement possible. La comptabilisation des heures supplémentaires sera effectuée par le cadre responsable et mis à jour tous les lundis ou les mardis lors d'un jour férié.

Les refus d'effectuer des heures supplémentaires seront comptabilisés comme des heures supplémentaires travaillées pour les salariés autres que celui qui reçoit la prime de disponibilité, ce dernier ne peut refuser les heures supplémentaires à moins qu'une loi ou un règlement l'en empêche (ex. Loi 430).

L'entrée en vigueur du projet pilote est de 30 jours après la signature de la convention collective.

Les parties conviennent d'une rencontre après trois (3) mois de la mise en application.

Advenant que les parties concluent que le projet pilote ne fonctionne pas, il y aura un retour au système de garde, tel qu'il était prévu à l'article 14.06 de la convention collective avec une indexation de la prime de garde rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Préposés aux travaux publics : Disponibilité - congés des fêtes de Noël et du jour de l'An

En plus du préposé aux travaux publics déjà en disponibilité, trois (3) préposés aux travaux publics devront demeurer en disponibilité pour chacune des deux (2) semaines de congé durant la période des fêtes de Noël et du jour de l'An.

Le salarié doit résider et demeurer à 40 minutes de l'édifice Léon Taillon et lorsqu'il reçoit un appel pour entrer au travail, il doit se rendre le plus rapidement possible à l'édifice Léon Taillon à l'exception des aléas hors de son contrôle. Les salariés qui demeurent à plus de 40 minutes de l'édifice Léon Taillon à la signature de la présente convention ont un droit acquis pour la durée de la convention et ont le droit d'être en disponibilité.

Le préposé aux travaux publics en disponibilité recevra la prime hebdomadaire prévue ci-dessus.

Les trois (3) salariés additionnels qui seront en disponibilité auront droit à 11 heures de congé supplémentaire à taux simple pour chacune des deux périodes de congé durant la période des fêtes de Noël et du jour de l'An, déterminé par les gestionnaires et répartis équitablement.

Les salariés additionnels devront demeurer disponibles pour recevoir les communications avec leur téléphone cellulaire personnel.

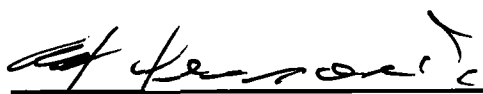
Le salarié devra obligatoirement entrer au travail lorsqu'il sera appelé en suivant la liste de distribution des heures supplémentaires à moins qu'une Loi ou un règlement l'en empêche (ex. Loi 430).

Advenant que les parties concluent que le projet pilote ne fonctionne pas, il y aura un retour au système de garde, tel qu'il était prévu à l'article 14.06 et 14.07 de la convention collective.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Basile-le-Grand ce 9<sup>e</sup> jour du mois de juin 2023.

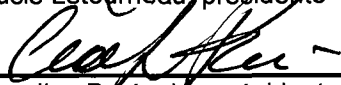
VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE SECTION LOCALE 1691

  
Yves Lessard, maire

  
Lucie Letourneau, présidente

  
Marie-Christine Lefebvre, avocate, directrice des Services juridiques et du greffe et directrice générale par intérim

  
Caroline Paré, vice-présidente, cols blancs

  
Sylvain St-Jean, vice-président, cols bleus

### Lettre d'entente numéro 4

Entre : **La Ville de Saint-Basile-le-Grand**  
ci-après désignée l'« Employeur »

Et : **Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1691**  
ci-après désigné le « Syndicat »

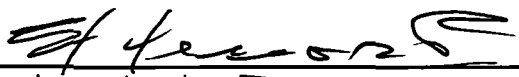
Objet : **Directive pour l'application de la Loi 430**

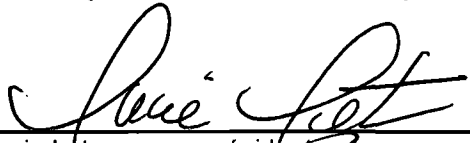
Les parties conviennent de collaborer à la mise en place d'une directive sur l'application de la Loi 430 dans les 90 jours de la signature de la convention collective.

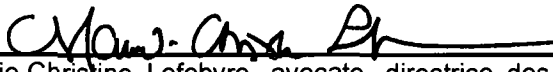
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Saint-Basile-le-Grand ce 9<sup>e</sup> jour du mois de juin 2023.

**VILLE DE SAINT-BASILE-LE-GRAND**

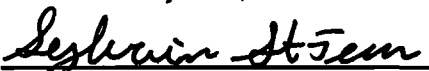
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE SECTION LOCALE 1691**

  
Yves Lessard, maire

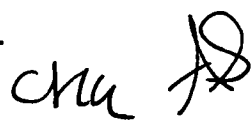
  
Lucie Letourneau, présidente

  
Marie-Christine Lefebvre, avocate, directrice des Services juridiques et du greffe et directrice générale par intérim

  
Caroline Paré, vice-présidente, cols blancs

  
Sylvain St-Jean, vice-président, cols bleus



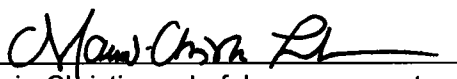


# ENTENTE

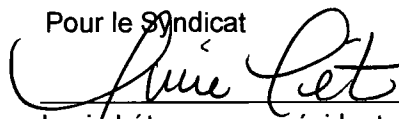
Dans l'éventualité où il y aurait une différence entre les conventions collectives signées, celle qui est paraphée prévaut sur les autres.

Signé à Saint-Basile-le-Grand ce 9<sup>e</sup> jour du mois de juin 2023.

Pour la Ville

  
Marie-Christine Lefebvre, avocate,  
directrice des Services juridiques et du  
greffe et directrice générale par intérim

Pour le Syndicat

  
Lucie Létourneau, présidente  
SCFP, section locale 1691



Saint-Basile-  
le-Grand



ML



L.L.