

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-6008

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-7940

<p>EMPLOYEUR</p> <p>VILLE DE MÉTABETCHOUAN--LAC-À-LA-CROIX 87, RUE SAINT-ANDRÉ MÉTABETCHOUAN--LAC-À-LA-CROIX QC G8G 1A1</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2684 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 SAGUENAY QC G7S 5T1</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2684 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 SAGUENAY QC G7S 5T1</p>		
Date signature : 2024-06-04	Nombre de salariés visés : 33	Date début : 2023-01-01
Date dépôt : 2024-06-14		Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Sylvie Jobin
 Préposé(e) à l'émission

2024-07-25
 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@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE :

La Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix

ET

**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2684**

2023-2028



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	1
ARTICLE 3	FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	2
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	3
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	5
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	7
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	8
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	9
ARTICLE 9	SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	11
ARTICLE 10	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 11	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	15
ARTICLE 12	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	16
ARTICLE 13	VACANCES	17
ARTICLE 14	MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 15	JOURS DE MALADIE	20
ARTICLE 16	CONGÉS SPÉCIAUX	21
ARTICLE 17	SÉCURITÉ ET SANTÉ	28
ARTICLE 18	VÊTEMENTS ET OUTILS FOURNIS.....	28
ARTICLE 19	ASSURANCE COLLECTIVE	29
ARTICLE 20	PRIME ET SALAIRE.....	30
ARTICLE 21	FUSION	31
ARTICLE 22	CONGÉ DE MATERNITÉ	31
ARTICLE 23	RÉGIME DE RETRAITE ET INDEMNITÉ DE DÉPART.....	33
ARTICLE 24	COURS DE PERFECTIONNEMENT	33

ARTICLE 25	PERMIS DE CONDUIRE	34
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION	34
ARTICLE 27	RÉTROACTIVITÉ	34
ARTICLE 28	ANNEXES	35
ANNEXE « A »	Liste d'ancienneté du personnel syndiqué au 31 décembre 2022 ...	36
ANNEXE « B »	Salaires	37
LETTRE D'ENTENTE #1	40
LETTRE D'ENTENTE #2	41
LETTRE D'ENTENTE #3	45
LETTRE D'ENTENTE #4	46
LETTRE D'ENTENTE #5	48
LETTRE D'ENTENTE #6	50
LETTRE D'ENTENTE #7	52

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses **salariés** représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses **salariés** visés par le certificat d'accréditation Q-1004-7940 pour représenter :

Tous les **salariés** au sens du Code du travail à l'emploi de la Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix et qui occupent des postes de :

- a) Moniteurs-sauveteurs ou assistants à la piscine municipale ;
- b) Brigadiers scolaires ;
- c) **Salariés** des travaux publics (cols bleus) à la Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix ;
- d) **Salariés** de bureau (cols blancs) à la Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix, à l'exclusion des directeurs de service.

En respect du certificat d'accréditation sont également inclus notamment et sans s'y limiter :

- **Surveillant stationnement du Rigolet**
- **Préposé à l'entretien à la patinoire extérieure/centre communautaire/**
- **Préposé à l'arrosage des fleurs**
- **Assistant animation camp de jour**
- **Caissier piscine et aréna**
- **Coordonnateur camp de jour**
- **Moniteur camp de jour**
- **Préposé plage**
- **Préposé parcs et pelouses**

Les parties s'engagent à déposer au Tribunal administratif du travail une requête conjointe pour modifier le libellé du certificat d'accréditation comme suit : «Tous les salariés au sens du Code du travail.»

2.02 Les employés exclus de l'unité de négociation ne remplissent aucune tâche exécutée par les salariés régis par la présente convention, sauf en cas d'urgence et sauf sous réserve des **salariés** temporaires de 4.05 s'il y a lieu.

2.03 Sous-traitance

Aucun **salarié** régulier ou temporaire ne sera congédié, mis à pied ou ne subira de baisse de salaire ou de réduction d'heures de travail par suite d'attribution de travaux à forfait ou en sous-traitance ou d'entente de partenariat entre l'entreprise privée et la Ville.

2.04 Changements techniques et technologiques

Aucun **salarié** régulier régi par les présentes ne peut être congédié ou mis à pied ni ne subit de baisse de salaire ou de réduction d'heures de travail par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques.

2.05 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective ne peut être valide sans l'accord express du Syndicat.

2.06 Feuillet d'engagement

Lors de l'embauche d'un **salarié**, l'Employeur transmet au Syndicat copie du feuillet d'engagement sur lequel on retrouve entre autres, le nom, le statut **du salari**é, le titre de fonction et la durée prévisible de l'emploi.

2.07 Local du syndicat

L'employeur fournit au Syndicat un local convenable, dans l'enceinte de l'hôtel de ville, avec ameublement, soit le local actuel. À l'occasion, l'employeur pourra utiliser le local pour des fins municipales après en avoir donné avis au Syndicat. Toutefois, advenant la réalisation d'un projet de modification d'établissement, les parties se rencontreront pour trouver une solution de rechange.

ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, administrer et de diriger efficacement ses affaires en conformité des stipulations de la présente convention.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Année normale de travail :

Aux fins d'application des clauses impliquant le prorata à la présente convention, une année normale de travail débute le 1^{er} janvier de chaque année pour se terminer le 31 décembre de la même année. Elle représente :

- 1690 heures rémunérées pour les salariés à 32,5 heures par semaine
- 1820 heures rémunérées pour les salariés à 35 heures par semaine
- 2080 heures rémunérées pour les salariés à 40 heures par semaine.

4.02 Abrogé

4.03 Conjoint-conjointe

Le terme conjoint-conjointe désigne les personnes :

- Qui sont liées par le mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant ;
- De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

4.04 a) Salarié régulier à temps plein :

Signifie et comprend tous et seulement les **salariés** requis au fonctionnement normal des activités de l'Employeur qui ont complété la période d'essai à ce titre et qui effectue généralement une semaine normale de travail.

b) Salarié régulier à temps partiel :

Signifie les **salariés** requis au fonctionnement normal des activités de l'Employeur qui ont complété la période d'essai à ce titre et qui ne sont pas requis normalement de compléter la semaine normale de travail. Il bénéficie de la convention collective, au prorata des heures travaillées. **Le temps supplémentaire s'applique après la semaine normale de travail selon le poste occupé.**

c) Salarié régulier saisonnier :

Signifie un **salarié** qui ne travaille pas sur une base annuelle, mais qui travaille sur la réalisation de travaux de nature saisonnière à chaque année **et qui a complété sa période d'essai**. Il bénéficie de la

convention collective au prorata des heures travaillées. Le temps supplémentaire s'applique après la semaine normale de travail selon le poste occupé.

4.05 Salarié temporaire :

- a) Signifie tout **salarié** embauché pour répondre à des situations particulières et qui a complété une période d'essai de cent vingt (120) jours de travail effectif au cours des douze (12) mois de calendrier précédant sa mise à pied. Il sera tenu au régime syndical.
- b) **Le salarié** temporaire est rémunéré pour le temps effectivement travaillé et est assujetti aux dispositions de la présente convention en ce qui a trait :
- au salaire prévu pour la ou les fonctions exécutées
 - aux gains de vacances selon le pourcentage prévu à l'article 13 que **le salarié** peut se faire payer sur chaque période de paie s'il le désire
 - aux jours fériés prévus à la convention s'il a effectué dix (10) jours de travail continu **ou au minimum 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines précédentes, le plus élevé des deux.**
 - à la procédure de grief quant aux dispositions applicables.

Il ne peut bénéficier en aucun cas de congés mobiles, sauf les dispositions prévues au paragraphe d).

Les **salariés** temporaires ont droit aux congés spéciaux des paragraphes f) et g) de l'article 16.01, le nombre de jours payables étant déterminé au prorata des douze (12) mois précédant l'événement conformément à l'article 4.01.

Les **salariés** temporaires autres que les moniteurs-sauveteurs et brigadiers scolaires, bénéficieront en plus et au choix du salarié, des assurances collectives, s'ils rencontrent les exigences de la police, pour les mois où ils travaillent et ils pourront la maintenir en vigueur à leurs frais, si la police le permet, pour les autres mois.

- c) Les **salariés** temporaires peuvent accumuler du temps supplémentaire jusqu'à un maximum de soixante (60) heures dans une année.

Leur mise à pied s'effectue par ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail s'effectuent selon l'ancienneté dans la mesure où **le salarié** est apte à effectuer les tâches généralement requises par l'Employeur en relation avec la fonction.

- d) **Le salarié** temporaire qui justifie **trois (3)** mois de travail continu dans une année civile obtient **deux (2)** congés mobiles à être utilisés dans l'année suivante.
- e) **Le salarié** temporaire qui n'a pas complété la période d'essai est assujetti aux dispositions prévues à l'article 4.05 b).
- f) **Le salarié temporaire qui justifie trois (3) mois de travail obtient deux (2) congés payés pour maladie ou obligations familiales.**

4.06 Abrogé

4.07 Employeur :

Désigne la Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix ou tout autre nom qui sera retenu éventuellement.

4.08 Abrogé

4.09 Syndicat :

Désigne le Syndicat des **salariés** municipaux de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix, section locale 2684 du Syndicat canadien de la fonction publique.

4.10 Salarié à l'essai :

Le salarié à l'essai n'est pas assujetti aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait au régime syndical, heures de travail, temps supplémentaire, fêtes chômées et payées, assurances collectives, s'il rencontre les exigences de la police, et à la procédure de grief uniquement quant à ces dernières dispositions. Il ne peut bénéficier en aucun cas de congé mobile ».

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Sécurité syndicale :

Tout **salarié**, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout **salarié** qui le deviendra pendant la durée de ladite convention, doit demeurer en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi.

5.02 Retenue syndicale :

L'Employeur s'engage à déduire à toutes les paies de chaque **salarié** régi par la présente convention, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le

Syndicat et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, toutes les premières semaines de chaque mois.

5.03 Droit d'affichage :

Le Syndicat, sur autorisation préalable **de la direction générale**, a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de l'Employeur, et ce, dans les endroits suivants : hôtel de ville, garage, aréna **et piscine**. L'Employeur aménagera des tableaux à cet effet.

5.04 Les membres du Syndicat choisis comme délégués pour participer à des congrès et des stages d'études requérant une ou des absences, sont autorisés à quitter leur travail, sans perte d'ancienneté, à la condition, cependant, qu'ils produisent à cet effet, cinq (5) jours ouvrables avant leur départ, un certificat à **la direction générale**, au supérieur immédiat ou au gestionnaire responsable concerné, lequel ne pourra refuser à moins que les opérations normales de l'Employeur ne soient affectées.

5.05 Le Syndicat et tous ses membres auront droit, pour le congé précité à 5.04, à vingt-cinq (25) jours ouvrables, sans solde, par année de convention, lesquels ne sont point cumulatifs. D'autre part, lors de tel(s) congé(s), deux (2) **salariés** à la fois pourront s'absenter, à moins que **de la direction générale**, le supérieur immédiat ou le responsable n'accepte d'en libérer davantage.

L'employeur ne peut refuser la libération sans un motif valable.

À la demande du Syndicat, sur avis écrit d'un mois, l'Employeur accordera un congé sans traitement d'une durée maximale d'une année afin d'occuper une fonction au sein **du SFCP** ou de ses organismes affiliés. À son retour de congé, la personne salariée réintègre sa fonction.

5.06 À l'occasion de la négociation, de la conciliation, de l'arbitrage d'une convention collective, trois (3) représentants du Syndicat pourront s'absenter sans perte de salaire, de leur travail après avis à **la direction générale**.

Pour la préparation lors du renouvellement de la convention collective, trois (3) représentants du Syndicat pourront s'absenter de leur travail sans perte de salaire et après avis à **la direction générale**, pour un total de **deux (2) jours** chacun.

5.07 À l'occasion d'arbitrage d'un grief, **d'une conciliation/médiation et/ou d'une audience au TAT**, un maximum de trois (3) personnes à la fois, membres de l'unité de négociation pourront s'absenter de leur travail, sans perte de salaire après avis à **la direction générale**, et uniquement pour le temps où leur présence sera requise.

5.08 L'Employeur peut, sur demande écrite du Syndicat, autoriser d'autres congés pour raison syndicale, avec ou sans perte de salaire.

5.09 Visite du représentant syndical :

L'Employeur s'engage à accorder entrée libre au conseiller technique, suivant entente au préalable avec **la direction générale** afin qu'il puisse s'entretenir avec les officiers **de la section locale** sur les lieux de leur travail, en tout temps.

5.10 Le Syndicat fera parvenir à l'Employeur les noms des officiers membres composant la structure syndicale et leurs responsabilités afin d'en connaître les porte-paroles.

5.11 Dans le but de participer à une activité syndicale, le Syndicat disposera d'une banque de **douze (12)** jours par an, sans perte de salaire, cumulable sur une période maximale de deux (2) ans. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

5.12 L'Employeur convient de prêter une salle de réunion sans frais au Syndicat sur avis préalable et selon la disponibilité des salles.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

6.01 Le Syndicat formera un comité de griefs de deux (2) membres. Le Syndicat devra faire connaître, **à la direction générale**, les noms desdits membres.

Première étape : tout **salarié** pouvant exercer un grief, accompagné **d'un représentant syndical**, doit, avant de soumettre un grief, tenter de le régler avec **la direction générale** de l'Employeur.

6.02 Deuxième étape : en cas de non-règlement de grief à l'étape qui précède, le Syndicat doit soumettre le grief par écrit **à la direction générale** de l'Employeur, dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant la production du fait donnant ouverture au grief.

6.03 Troisième étape : dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réponse prévue à l'étape précédente, ou à défaut de réponse dans ce délai le grief ou le différend pourra être soumis par écrit à l'arbitrage **à défaut de quoi il sera considéré comme étant prescrit à moins d'entente contraire entre les parties**.

6.04 Les délais et la procédure de grief précités sont de rigueur. Mais, afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande écrite et avec le consentement écrit des parties.

6.05 La partie qui désire référer une plainte à l'arbitrage en avisera, par écrit, l'autre partie et l'arbitre approprié, en vertu de ce qui suit.

- 6.06 Le ministère du Travail nommera un arbitre d'office, à moins d'entente à cet effet entre les parties.
- 6.07 Toute audition d'arbitrage pourra se tenir à l'hôtel de ville.
- 6.08** L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties, dans les **soixante (60)** jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 6.09 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.
- 6.10 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, amender ou ajouter quoi que ce soit à toutes ou chacune des dispositions de la convention collective.

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

7.01 Toute mesure disciplinaire **ou administrative** envers un **salarié** peut faire l'objet d'un grief de sa part, sous réserve des dispositions prévues à la procédure de grief et d'arbitrage.

7.02 Sauf dans les cas de fautes graves, la Ville ne peut imposer de mesure disciplinaire **ou administrative** avant d'avoir rencontré **le salarié** concerné, accompagné d'un représentant du Syndicat, dans le but d'obtenir la version du salarié.

Dans le cas de réprimande, suspension ou congédiement, l'Employeur doit informer par écrit **le salarié** de la mesure imposée en explicitant le ou les motifs et les faits au soutien de la mesure imposée. Copie de cet avis est acheminée au Syndicat le jour même.

7.03 En matière disciplinaire **ou administrative**, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, de l'annuler, de la modifier ou de rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.

7.04 Dossier personnel :

Un **salarié** qui en fait la demande aura accès à son dossier personnel accompagné d'un représentant syndical de son choix s'il le désire, après autorisation **de la direction générale**. **Le salarié** pourra obtenir copie de tout document le concernant.

Tout avis de réprimande **ou mesure administrative** versé au dossier **du salarié** ne peut être invoqué après douze (12) mois, sauf s'il s'agit d'une offense de nature similaire.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois, **en jours et en heures** de service chez l'Employeur.

8.02 a) **Le salarié** régulier à temps plein et à temps partiel acquiert son droit d'ancienneté et devient régulier à la fin d'une période d'essai de cent (100) jours de travail effectif. Son ancienneté commence alors à s'accumuler de façon rétroactive à sa dernière date d'embauche et s'ajoute à l'ancienneté accumulée comme salarié temporaire au prorata.

Le salarié à l'essai n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait au régime syndical, heures de travail, temps supplémentaire, fêtes chômées et payées, **assurances collectives, s'il rencontre les exigences de la police**, et à la procédure de grief uniquement quant à ces dernières dispositions. Il ne peut bénéficier en aucun cas de congé mobile ».

b) **Le salarié** temporaire acquiert son droit d'ancienneté à la fin d'une période d'essai équivalente à cent vingt (120) jours de travail effectif au cours des douze (12) mois de calendrier précédents sa mise à pied. Cette ancienneté rétroagit à compter de sa date d'embauche et s'accumule par la suite au prorata du temps travaillé.

8.03 Perte d'ancienneté :

Un **salarié** perd son droit d'ancienneté et rompt son service continu dans les cas suivants :

- a) Départ volontaire ;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante ;
- c) Absence de son travail de plus de cinq (5) jours consécutifs sans permission ou raison valable ;
- d) Mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois ;
- e) Suite à une mise à pied, défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant une lettre recommandée ;
- f) Absence pour maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois. Cette période peut être prolongée de douze (12) mois additionnels à la condition que, dans ce cas, **le salarié** fournisse dans les trente (30) jours précédents son retour au travail prévu, un certificat médical d'un spécialiste en la matière attestant notamment qu'il peut reprendre

normalement ses fonctions dans un délai raisonnable et qu'il aura la capacité physique et mentale pour les exécuter.

- g) Défaut pour **le salarié** temporaire d'entrer au travail après trois (3) rappels sans motif raisonnable ;

8.04 Maintien de l'ancienneté :

- a) Lors de mise à pied jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois ;
- b) Absence pour maladie ou accident pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois. Cette absence peut être prolongée pour une période de douze (12) mois additionnels aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 8.03 f) ;
- c) Absence autorisée pour congé sans solde jusqu'à concurrence de douze (12) mois ;
- d) Absence autorisée pour activité syndicale jusqu'à concurrence de douze (12) mois ;
- e) Absence pour un congé de maternité prolongé prévu à l'article 22.06.

8.05 Accumulation de l'ancienneté :

Toute situation non prévue aux paragraphes précédents, notamment :

- a) Lors d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenu chez l'Employeur, incluant la rechute, la récurrence ou l'aggravation ;
- b) Lors d'absence pour maladie ou accident jusqu'à vingt-quatre (24) mois ;
- c) Lors de vacances ou congés.

8.06 Liste d'ancienneté

L'Employeur fournit au Syndicat une fois par année, en janvier, une liste d'ancienneté des **salariés**. Cette liste comprend : la date d'embauche, l'ancienneté, la fonction et le statut. De plus, l'Employeur fournit une liste des autres **salariés** qui ont travaillé pendant l'année avec la ou les périodes d'emploi correspondantes, leurs statuts et leurs fonctions.

L'Annexe A des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté de tous les **salariés** permanents au service de l'Employeur à cette même date.

L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher à un endroit en vue, au début de chaque année, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les

parties, et toute addition par suite de nouveaux embauchages, apportent automatiquement un amendement à l'Annexe A.

8.07 Utilisation d'ancienneté :

Dans tout cas de poste vacant, si l'Employeur décide de le combler, ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmettre une copie au Syndicat. Les **salariés** intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question, au bureau du personnel.

8.08 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit **du salarié** à une promotion ou permutation ultérieure à la suite d'affichage.

8.09 Dans tout cas de promotion ou mutation, dans les cadres de l'unité de négociation, l'Employeur accorde la préférence **au salarié** qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse remplir avec compétence les exigences normales du poste concerné.

8.10 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié ne veut ou ne peut conserver la promotion qu'il a eue, ce dernier a le droit, dans un délai ne dépassant pas soixante (60) jours, de retourner à sa fonction antérieure. L'Employeur conserve aussi le droit de retourner dans ce délai en tout temps, **le salarié** à sa fonction antérieure, avec tous ses droits s'il ne peut remplir les exigences normales de la fonction.

8.11 Un **salarié**, faisant partie de l'unité de négociation, qui est appelé à occuper au sein de l'Employeur, un emploi hors de cette unité, conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant une période de douze (12) mois. Après cette période, il perd son ancienneté au sein de l'unité de négociation.

8.12 Les personnes salariées à l'emploi de la Ville lors de la signature de la présente convention collective sont réputées satisfaire aux exigences et détenir la compétence pour la fonction qui leur est attribuée selon l'annexe A.

8.13 Aucun **salarié** régulier ne subit de diminution de salaire à la suite d'un transfert ou déplacement temporaire exigé par l'Employeur à un autre poste que son poste régulier.

ARTICLE 9 SALAIRES ET CLASSIFICATION

9.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'Annexe B qui fait partie intégrante de la présente convention.

9.02 Tout **salarié** régi par la présente convention doit recevoir le taux de salaire de l'Annexe B pour sa classification.

9.03 Jours et détails de la paie :

6 mois suivant la signature de la convention collective, la paie des **salariés** est versée **toutes les deux (2) semaines** le jeudi à la fin de la journée. Si le jeudi est Fête, les **salariés** sont payés la veille. **Si le jour de paie coïncide avec un jour de congé chômé payé, la paie est alors déposée le mercredi précédent.**

9.04 Tout **salarié** mis à pied, congédié ou qui quitte son emploi de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à **sa dernière paie**.

9.05 Tout **salarié** régulier ou temporaire s'il complète la semaine normale de travail, rappelé à son travail après avoir terminé sa journée et avoir quitté les lieux du travail, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire au taux du temps supplémentaire, à moins qu'il n'ait été prévenu de ce fait avant son départ.

Une fois que le travail relié au travail pour lequel il a été rappelé est terminé, il retourne à son domicile. Cependant, s'il est rappelé à l'intérieur du délai de trois (3) heures de l'appel initial, il ne bénéficiera pas d'un nouveau rappel.

ARTICLE 10 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

10.01 Col blanc :

Dans un délai maximum de 3 mois à compter du 1^{er} janvier 2024, l'horaire de travail sera la suivante :

La semaine régulière de travail pour les **salariés** cols blancs sera de trente-deux heures et demie (32 ½) réparties **comme suit :**

- **Lundi au jeudi : de 8 h à 12 h et 13 h à 16 h**
- **Vendredi : de 8 h à 12 h 30**

Ou toute autre répartition des heures convenue entre les parties.

10.02 Col bleu :

a) La semaine régulière pour les **salariés** cols bleus sera de quarante (40) heures réparties **comme suit :**

- Lundi au vendredi de 8 h à 12 h et 13 h à 17 h

Selon les besoins du service, l'employeur peut devancer jusqu'à 6 h heures le début du quart régulier d'un **salarié** pour se terminer huit (8) heures ouvrables plus tard. Dans ces circonstances, un avis de douze

(12) heures doit être donné **au salarié**. Si l'employeur requiert d'un **salarié** de débiter avant 6 h le matin, les dispositions normales du temps supplémentaire s'appliquent jusqu'à 8 h.

Nonobstant ce qui précède, à compter du ou vers le 15 janvier 2024, jusqu'au ou vers le 15 avril 2024, le Syndicat et l'Employeur conviennent de mettre en place un projet d'horaire modifié. (Voir lettre d'entente #7)

- b) Nonobstant ce qui précède, **du ou vers le 1^{er} septembre jusqu'au ou vers le 15 avril, selon la fin du calendrier d'activités** l'horaire de travail pour les **salariés** réguliers d'aréna est de quarante (40) heures du dimanche au samedi inclusivement, le tout suivant un horaire de travail préparé et affiché prévu deux (2) semaines à l'avance, lequel pourra, au besoin, être modifié en tout temps, suivant entente entre le directeur des loisirs et le(s) **salarié(s)** concerné(s). Les **salariés** réguliers d'aréna auront droit à une (1) journée de congé par fin de semaine, soit le samedi ou le dimanche, selon l'horaire établi.

Les horaires mentionnés au premier paragraphe du présent article pourront aussi être modifiés par l'Employeur selon les besoins de la clientèle qui étaient inconnus lors de la confection des horaires (exemple : tournoi et surtemps). En pareil cas, le temps additionnel requis du salarié est rémunéré ou compensé en temps supplémentaire. Le temps compensé n'entraînera pas de perte de congés déjà prévus à l'horaire, sauf du consentement **du salarié**.

Pour les salariés d'aréna, l'horaire se termine le vendredi midi du 16 avril au 31 août.

- c) **Pour les salariés des travaux publics, l'horaire est le suivant du ou vers le 16 avril jusqu'au ou vers le 14 janvier :**
- Lundi au jeudi : de 7 h 15 à 12 h et 13 h à 17 h
 - Vendredi : de 7 h 30 à 12 h 30

Ou toute autre répartition des heures convenues entre les parties

10.03 Concierges et brigadiers :

Ces salariés travaillent selon un horaire établi par l'Employeur en tenant compte des besoins du service et des calendriers et horaires scolaires.

Pour les brigadiers, les journées pédagogiques et jours fériés prévus pendant la période scolaire sont considérés comme des jours travaillés et doivent être rémunérés.

10.04 Moniteurs-sauveteurs :

La semaine régulière de travail des moniteurs-sauveteurs à la piscine municipale est déterminée selon un horaire hebdomadaire établi en fonction des heures d'opération de la piscine, des cours à fournir à la clientèle et ne peut excéder 40 heures/semaine réparties sur un maximum de six (6) jours.

10.05 Préposé plage et aréna :

Pendant la période d'été, le préposé à la plage et à l'aréna travaille selon un horaire hebdomadaire flexible établi en fonction des heures d'opération et des besoins de l'Employeur.

Au-delà de 40 heures, conformément à l'article 11.01, le temps supplémentaire sera repris ou payé à raison d'une heure et demie par heure de temps supplémentaire, dans tous les cas après entente avec son supérieur.

10.06 Horaire de l'inspecteur en bâtiment :

La semaine régulière de l'inspecteur en bâtiment est de trente-cinq (35) heures réparties **comme suit** :

- **Lundi au jeudi : de 8 h à 12 h et 13 h à 16 h 30**
- **Vendredi : de 8 h à 13 h**

Ou toute autre répartition des heures convenue entre les parties.

Cependant, selon les besoins, l'inspecteur pourra varier les heures du début et de fin de la journée régulière de travail sans dépassement du nombre d'heures prévues à la semaine régulière de travail.

10.07 Horaire du coordonnateur aux loisirs et **technicien en loisirs** :

La semaine régulière de travail pour le coordonnateur aux loisirs **et le technicien en loisirs** s'établira comme suit :

Trente-cinq (35) heures de travail rémunérées par semaine :

Horaires variables réparti équitablement dans la mesure du possible (**7 heures** par jour).

Le coordonnateur aux loisirs **et le technicien en loisirs travaillent** selon un horaire variable adapté aux besoins du service, incluant le travail de fin de semaine et en soirée, en respect de la durée du nombre d'heures de travail (**35**) par semaine.

Il est loisible que le coordonnateur aux loisirs **et le technicien en loisirs ajustent leur** horaire selon le travail hebdomadaire à réaliser, après autorisation de la direction.

Le temps supplémentaire deviendra applicable au-delà des **trente-cinq (35)** heures hebdomadaires, après autorisation de la direction générale.

ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 11.01** a) Tout travail effectué en dehors des heures normales de travail prévues à l'article 10 est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux et demi du salaire horaire **du salarié** concerné. Toutefois, nonobstant toute autre disposition, le temps supplémentaire ainsi effectué pourra être transformé en congé compensatoire, le tout après entente entre le gestionnaire responsable et **le salarié** concerné. Les modalités de prise du ou des congés compensatoires se feront également après entente entre les parties concernées. Si les parties concernées ne peuvent venir à une entente quant aux modalités de prise du ou des congés supplémentaires, le temps supplémentaire sera rémunéré au taux prévu. Le congé compensatoire consiste en :
- Une (1) heure de travail payée au taux et demi = une (1) heure et demie de congé.
- b) Les **salariés** réguliers peuvent accumuler des congés compensatoires et le temps supplémentaire jusqu'à un maximum **de** :
- Soixante (60) heures **pour les horaires de 40 heures par semaine** ;
 - **Cinquante-deux point cinq (52.5) heures pour les horaires de 35 heures par semaine** ;
 - Quarante-huit point soixante-quinze (48.75) **heures pour les horaires de 32.5 heures par semaine.**
- 11.02** Le travail supplémentaire sera offert et partagé aussi équitablement que possible parmi les **salariés réguliers** aptes à faire le travail, et ce, pour les huit (8) premières heures de temps supplémentaires à effectuer.
- 11.03** L'Employeur ne pourra exiger de tout **salarié de travailler plus de deux (2) heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures ou plus de 50 heures par semaine.**
- 11.04** Nonobstant ce qui précède, pour **le salarié** régulier d'aréna, tout travail uniquement effectué en dehors ou en excédant des quarante (40) heures de base, est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux et demi du salaire horaire **du salarié** concerné.
- 11.05** L'Employeur paie aux **salariés** qui sont requis de travailler pendant plus de trois (3) heures consécutives en sus de leur journée régulière de travail, un

repas ne dépassant pas **dix-huit (18 \$)** et ces **salariés** bénéficieront de trente (30) minutes avec paie pour prendre ce repas si le travail continue.

L'Employeur paie aux **salariés** qui sont requis de travailler pendant plus de quatre (4) heures en dehors d'une journée normale de travail, un repas ne dépassant pas **dix-huit dollars (18 \$)** et ces **salariés** bénéficieront de trente (30) minutes avec paie pour prendre ce repas si le travail continue.

Pour tous salariés requis de travailler durant leur pause-repas (salariés d'aréna, etc.), l'allocation de dix-huit dollars (18 \$) sera versée et la pause-repas sera rémunérée et ce après chaque cinq (5) heures de travail consécutives.

ARTICLE 12 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

12.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés au salarié à son taux régulier :

- la veille du Jour de l'An
- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la fête des Patriotes
- la fête nationale des Québécois
- la Confédération
- la fête du Travail
- l'Action de grâces
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël

12.02 Si le congé survient un samedi, il est devancé au vendredi précédent. S'il survient un dimanche, il est reporté au lundi suivant. Si la veille ou le lendemain sont également des jours chômés, ceux-ci sont devancés ou reportés de la même façon. Si le congé survient le vendredi, la semaine de travail se terminera le jeudi midi trente (12 h 30) précédent. Nonobstant ce qui précède, un congé pourra être reporté après entente entre les parties.

De plus, pour les congés de la fête nationale des Québécois et la Confédération (si observé un vendredi), les **salariés** terminent la semaine régulière de travail le jeudi midi trente (12 h 30) sans perte de salaire.

12.03 Tout **salarié** requis de travailler un jour de fête chômé est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail effectuées.

- 12.04 Lorsqu'un jour de fête chômé coïncide avec la période de vacances payées, **le salarié** a droit de bénéficier d'une journée additionnelle de vacances, fixée après entente avec le gestionnaire responsable.
- 12.05 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, **le salarié** éligible doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé chômé et payé. Ce congé ne sera pas accordé si **le salarié** est en absence non autorisée par l'Employeur au sens de la présente convention l'un de ces jours. **Le salarié** malade ou accidenté ou mis à pied ou suspendu pour mesure disciplinaire ou en congé maternité ne bénéficie pas du paiement des jours chômés et payés.
- 12.06** Congés mobiles
- À compter de la date de signature de la présente, cinq (5) jours de congé mobile sont accordés **au salarié** régulier pour chaque année de convention au choix de celui-ci après entente avec son gestionnaire responsable.
- Trois (3) congés mobiles pourront être pris en **heures** avec accord, et ce, sans égard au nombre d'heures prévues à l'horaire.
- 12.07** **Le salarié** absent de son travail au-delà de quinze (15) semaines consécutives dans une année voit ses congés mobiles réduits au prorata des semaines d'absence. Le calcul du prorata s'effectuera à partir de la seizième semaine d'absence.
- 12.08** **Les congés mobiles ne sont ni cumulables ni monnayables, sauf en cas de départ définitif du salarié.**

ARTICLE 13 **VACANCES**

- 13.00 Aux fins de l'application de l'article 13, l'année de référence pour l'accumulation des vacances commence le 1^{er} janvier pour se terminer le 31 décembre de la même année
- 13.01**
- a) Tout **salarié** qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté aura droit à une période de vacances payée équivalente à une (1) journée par mois de travail, avec un maximum de dix (10) jours.
 - b) Tout **salarié** a droit au cours de chaque année, à trois (3) semaines de vacances payées, après **un (1) an** d'ancienneté.
 - c) Tout **salarié** a droit au cours de chaque année à quatre (4) semaines de vacances payées après **cinq (5)** ans d'ancienneté.
 - d) Tout **salarié** a droit au cours de chaque année à cinq (5) semaines de vacances payées **après douze (12) ans** d'ancienneté.

- e) Tout **salarié** a droit à :
- **Deux (2) journées additionnelles de vacances à compter de la dix-huitième (18e) année d'ancienneté ;**
 - **Deux (2) journées additionnelles à compter de la dix-neuvième (19e) année d'ancienneté ;**
 - **Une (1) journée additionnelle à compter de la vingtième (20e) année d'ancienneté.**
- f) Tout **salarié** a droit à **une (1) journée additionnelle de vacances à compter de la vingt-et-unième (21e) année d'ancienneté, pour un maximum de sept (7) semaines de vacances.**

13.02 La rémunération prévue pour la période de vacances est remise **au salarié** avant son départ.

L'expression « vacances payées » de l'article 13.01 correspond, pour les salariés réguliers à temps plein, à une semaine normale de travail.

L'expression « vacances payées » de l'article 13 correspond, pour les salariés réguliers à temps partiel, salariés saisonniers réguliers et pour les salariés temporaires, au prorata représentant le nombre de semaines auxquelles ils ont droit appliqué sur leur gain brut accumulé selon l'article 13.00.

Aux fins du présent article, deux (2) semaines de vacances ou moins représentent 4 % de rémunération, trois (3) semaines de vacances représentent 6 %, quatre (4) semaines de vacances représentent 8 %, cinq (5) semaines de vacances représentent 10 % et toute journée additionnelle de vacances représente 0.4 % additionnel.

Le salarié temporaire, temps partiel et saisonnier peut se faire verser son indemnité de vacances sur sa paie hebdomadaire à chaque semaine où il travaille, ou l'accumuler dans une banque pour prise de temps, à son choix.

S'il reste un solde de vacances qui n'est pas pris au 31 décembre, celui-ci sera payé au plus tard le 15 janvier suivant.

13.03 Le **salarié temporaire et temps partiel qui accumule ses congés dans une banque pour prise de temps et qui ne les a pas pris à la fin de l'année se les fait monnayer au plus tard le 15 janvier suivant.**

13.04 Le **salarié saisonnier qui accumule ses congés dans une banque pour prise de temps et qui ne les a pas pris à la fin de la saison de travail se les fait monnayer au plus tard le 15 janvier suivant.**

13.05 La Direction générale affiche au plus tard le 1^{er} mars une liste des **salariés** avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. **Le salarié** y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Dans tous les cas, l'Employeur détermine, au plus tard le 1^{er} avril, la date des congés annuels.

La période normale de vacances se situe entre le 1^{er} avril au 31 octobre. Hors de cette période, les vacances sont planifiées après entente **avec** le gestionnaire responsable.

À l'intérieur de ladite période normale de vacances, **le salarié**, qui y a droit, pourra prendre deux (2) semaines de vacances consécutives ; si **le salarié** désire prendre plus de deux (2) semaines consécutives, il devra obtenir l'autorisation du gestionnaire responsable.

13.06 Les périodes de vacances sont déterminées par l'Employeur, au plus tard le 1^{er} avril, en tenant compte du choix exprimé par chacun, selon l'ancienneté par service, soit cols bleus et cols blancs. Dans chaque département, le personnel devra être en nombre suffisant pour assurer un maintien des services.

13.07 Les vacances régulières d'un **salarié** régulier sont les vacances auxquelles il a droit en vertu de son ancienneté. À l'exception des semaines de vacances régulières additionnelles devenant dues au cours d'une année. La date d'éligibilité pour les vacances régulières s'établit au 31 décembre de l'année précédente.

Le salarié absent de son travail au-delà de quinze (15) semaines consécutives dans une année voit ses bénéfices de vacances réduits au prorata des semaines d'absence. Le calcul du prorata s'effectuera à partir de la seizième semaine d'absence.

13.08 Toutefois, lorsqu'une semaine de vacances régulières additionnelles deviendra due au cours d'une année, elle ne pourra être prise avant la date d'anniversaire d'entrée en service. De plus, à la date anniversaire d'entrée en service soit, au moment où elle devient due, cette portion de vacances additionnelles se calcule en proportion des mois à travailler jusqu'à la fin de cette année en cours. À titre d'exemple, une personne ayant atteint 6 ans d'ancienneté le 1^{er} avril, aura droit à 8/12 de cette semaine supplémentaire durant l'année en cours.

13.09 Dans le cas de maladie, accident du travail, congé sans solde, férié, congé de maternité ou tout autre cas imprévu, le salarié pourra reporter son solde de vacances au-delà de la période fixée après avis **à la direction générale** ou le représentant de l'Employeur. Après entente entre les parties, tout solde de vacances restant pourra être monnayé au taux de salaire du salarié.

- 13.10 **Après entente entre les parties, il est possible de reconnaître pour fin de calcul des vacances des années d'expériences professionnelles antérieures.**

ARTICLE 14 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 14.01 Les parties déclarent s'en référer à la loi applicable en cette matière.
- 14.02 Le salarié absent pour cause d'accident de travail ou maladie professionnelle, conserve son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de l'accident. Cette période peut être prolongée jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois, à la condition dans ce cas, que **le salarié** fournisse à l'Employeur dans les trente (30) jours précédant le vingt-quatrième (24e) mois d'absence, un certificat médical d'un spécialiste en la matière, attestant notamment qu'il peut reprendre ses fonctions dans un délai raisonnable, et qu'il aura la capacité physique et mentale pour les exécuter.

ARTICLE 15 JOURS DE MALADIE

- 15.01 Il est accordé à tout salarié régulier régi par les présentes, au 1^{er} janvier de chaque année, une banque de huit (8) jours payés par année de convention. Le salarié peut utiliser ces jours pour prendre soin d'un parent, enfant ou proche.

Lors de la première année de l'embauche d'un salarié régulier, celui-ci se voit attribuer deux (2) jours de congé maladie dès son entrée en fonction. Par la suite, le salarié accumule une (1) journée par mois travaillé pour un maximum annuel de huit (8) jours de congé maladie.

Pour les autres années, le salarié a droit à huit (8) jours de congé maladie à chaque 1^{er} janvier.

- 15.02 Le salaire **du salarié** absent pour maladie lui est payé au taux régulier jusqu'à la limite des jours de maladie ainsi accumulés à son crédit. Les jours non utilisés seront payés en raison de 100 % du salaire régulier **du salarié** concerné.
- 15.03 Après épuisement des huit (8) jours de maladie prévus à l'article 15.01, **le salarié** bénéficiera de deux (2) journées additionnelles pour maladie. Ces journées ne sont ni cumulables, ni monnayables.

Cependant, tout salarié pour qui les jours de congé maladie auront été employés pour compenser le délai de carence de l'assurance-invalidité, épuisera d'abord ses deux (2) congés maladie non monnayables avant ceux

monnayables de 15.01, pour peu qu'il touche effectivement des prestations d'assurance-invalidité à la fin du délai de carence.

15.04 Abrogé

15.05 **Pour les salariés autres que réguliers**, de manière mensuelle, l'Employeur avise **le salarié** par écrit du nombre de jours accumulés **auquel** il a droit.

15.06 **Le salarié** malade doit aviser le supérieur immédiat ou le gestionnaire responsable le plus rapidement possible à la première journée, en y donnant la cause de la maladie et tous autres détails pertinents. Après trois (3) jours d'absence continue, l'Employeur pourra exiger un certificat médical.

15.07 **Le salarié** temporaire ayant complété la période d'essai prévue à l'article 4.05 bénéficiera **deux (2)** jours de congé maladie par année pour fins d'admissibilité aux prestations spéciales maladie de l'assurance-emploi ou pour maladie court terme. Ces jours **sont non monnayables**.

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 Tout **salarié** régulier régi par la présente convention bénéficie des congés payés dans les cas suivants :

- a) À l'occasion du mariage **du salarié** : trois (3) jours ouvrables suivant la date de l'événement ;
- b) À l'occasion du mariage d'un enfant : **un jour ouvrable** ;
- c) À l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-frère, de la belle-sœur ou d'un grand-parent du conjoint : **deux (2) jours ouvrables, à prendre entre le décès et les funérailles ou l'enterrement** ;
- d) À l'occasion du décès d'un neveu-nièce : deux (2) jours ouvrables, à **prendre entre le décès et les funérailles ou l'enterrement** ;
- e) À l'occasion du décès d'un oncle ou d'une tante, **le salarié** pourra s'absenter de son travail, sans perte de salaire, **un (1) jour ouvrable, à prendre entre le décès et les funérailles ou l'enterrement** ;
- f) À l'occasion du décès du gendre, de la bru, du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère : cinq (5) jours **ouvrables, à prendre entre le décès et les funérailles ou l'enterrement** ;
- g) À l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant de l'enfant de son conjoint, d'un petit-enfant : six (6) jours ouvrables, à **prendre entre le décès et les funérailles ou l'enterrement** ;

- h) Lors de la naissance d'un enfant : trois (3) jours ouvrables à **prendre au cours d'une période de 15 jours suivants la naissance.**
- i) À l'occasion du décès d'un **salarié** régulier, la demi (1/2) journée des funérailles est accordée pour tous les **salariés** réguliers qui y assistent, à condition que le Syndicat désigne un travailleur par département pour rester en poste pendant l'événement.
- j) Dans les cas de congés de décès prévus à l'article 16.01 g), les congés coïncidant avec des jours ouvrables de vacances, de congés fériés ou spéciaux seront repris à une date ultérieure, convenus entre les parties.

16.02 Les jours se calculent consécutivement à compter de la date de l'événement. Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention ou s'ils ne coïncident pas avec des jours ouvrables où **le salarié** aurait été normalement à son emploi ou fonction, suivant son horaire de travail.

16.03 Dans tous les cas, **le salarié** doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

16.04 Abrogé

16.05 De plus, lorsque les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence **du salarié**, celui-ci bénéficiera d'une journée additionnelle. Également, lorsque le mariage **du salarié** ou d'un enfant de ce dernier a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence **du salarié**, celui-ci bénéficiera d'une journée additionnelle pour s'y rendre ou pour en revenir.

16.06 Dans le cas où un **salarié** est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, il ne doit subir aucune perte de salaire régulier, ni d'aucun autre avantage pendant qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, **le salarié** doit remettre à l'Employeur les sommes perçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur ;

16.07 Congé sans traitement :

Le salarié régulier à temps plein, comptant au moins cinq (5) ans de service continu, a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à une absence sans traitement dont la durée peut être variable, mais ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines consécutives. Ce congé ne peut être utilisé pour occuper un emploi semblable chez un autre employeur.

Pour obtenir ce congé, **le salarié** doit en faire la demande par écrit au service du personnel au moins soixante (60) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour au travail.

Au cours de ce congé, **le salarié** conserve son ancienneté et peut continuer de participer au régime d'assurances collectives à condition d'acquitter sa quote-part.

À son retour au travail, **le salarié** retournera au poste qu'il occupait au moment de son départ si ce poste existe toujours. Sinon, il sera affecté à une fonction équivalente pourvu que les circonstances le permettent en conformité avec les dispositions de la convention collective.

Les parties conviennent que le processus d'affichage ne s'applique pas afin de remplacer un **salarié** en congé sans traitement.

16.08 Congé partiel sans solde :

Le salarié qui prévoit un départ à la retraite ou à la préretraite dans une période n'excédant pas cinq (5) ans peut obtenir un congé partiel sans solde aux conditions qui suivent :

Le salarié loge une demande à la direction générale au moins trente (30) jours à l'avance.

Le salarié indique la proportion du temps qu'il désire continuer à travailler ainsi que la proportion du temps en congé sans solde.

Le salarié s'engage à effectivement quitter définitivement ses fonctions à la ville dans un délai maximum de cinq (5) ans.

Sur avis raisonnable, **le salarié** peut devancer la date de son départ définitif.

Après entente entre la ville et **le salarié** concerné, le congé partiel sans solde peut être modifié ou annulé.

Pendant la durée du congé partiel sans solde, **le salarié** continue d'être assujéti aux dispositions de la convention collective, les vacances, les congés flottants et les congés de maladie sont calculés au prorata du temps travaillé.

Pendant le congé partiel sans solde, les primes du régime d'assurance collective continuent d'être payées par l'employeur et **le salarié** dans les mêmes proportions.

L'assurance salaire s'applique le cas échéant dans l'éventualité où **le salarié** ne peut reprendre le travail à la période prévue.

Ce congé partiel sans solde peut également être utilisé en y apportant les adaptations nécessaires pour fin de retour aux études.

16.09 Congé à traitement différé :

1. **Le salarié** qui désire bénéficier d'une (1) semaine supplémentaire de vacances dans l'année peut accumuler le paiement de cette semaine de vacances en différant un cinquante-deuxième (1/52) de sa rémunération hebdomadaire régulière pendant une année. La semaine de vacances additionnelle est rémunérée à cinquante-et-un cinquante-deuxièmes (51/52).

Le salarié doit loger une demande à la direction générale quinze (15) jours avant le début prévu de l'**accumulation différée** de cette semaine de vacances **et une autre demande à la direction générale quinze (15) jours avant la date prévue du paiement différé de cette demande de vacances.**

2. Congés différés longue durée :

- a) Définition :

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre **au salarié** de financer, en différant son salaire, un congé de son emploi.

Ce régime comprend, d'une part, une période d'accumulation et, d'autre part, une période de congé.

- b) Condition d'obtention :

Le salarié doit rencontrer les conditions suivantes :

- i) Pendant le congé différé, **le salarié** qui continue à payer sa part de prime maintient toutes ses protections en vertu du régime d'assurance collective ;
- ii) Avoir accumulé au moins trois (3) ans de service continu à titre de **salarié** régulier à temps plein ;
- iii) faire une demande écrite à la direction générale au moins deux (2) mois avant la date du début de son contrat de traitement différé en précisant :

la durée de participation au régime ;

la durée du congé ;

le moment de la prise de congé ;

- iv) Ne pas être en période d'invalidité (maladie ou accident de travail), en congé sans solde, en suspension ou mis à pied ;
- v) Le cas échéant, signer les documents requis par la Ville ;
- vi) Avoir entièrement accumulé avant la prise du congé la rémunération à verser pendant le congé.

c) Durée du régime :

La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

Malgré ce qui précède, la période maximum d'accumulation ne peut excéder six (6) ans. Advenant le cas où cette accumulation n'est pas complétée à l'intérieur de la période de six (6) ans, le régime prend fin et les sommes accumulées et les intérêts sont remis **au salarié**.

Le salarié ne peut réintégrer son emploi avant la date d'expiration de sa période de congé.

Au terme de son congé, **le salarié** doit demeurer au service de la Ville pour une durée d'un an.

Au retour du congé, **le salarié** reprend son poste pour une période minimale d'un an. Si son poste a été aboli, ou si **le salarié** a été déplacé ou mis à pied, il pourra exercer ses droits d'ancienneté tel que prévu à la convention de travail.

d) Durée du congé :

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an tel que prévu au sous-paragraphe f).

e) Traitement de la demande **du salarié** :

L'Employeur donnera une réponse **au salarié** dans les trente (30) jours de sa demande écrite de congé à traitement différé.

f) Salaire :

Pendant chacune des années visées par le régime, **le salarié** reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime incluant les

augmentations salariales et la rétroactivité, mais excluant le temps supplémentaire et les primes prévues à la convention collective. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

Pendant la durée de son congé, **le salarié** reçoit le pourcentage du salaire moyen et de la rétroactivité s'il y a lieu de l'échelle applicable et l'intérêt accumulé.

g) Vacances et congés :

i) Vacances et congés :

Pendant la période d'accumulation, les vacances annuelles sont payées au pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe f).

Les vacances **du salarié** acquises durant la dernière année de sa période d'accumulation sont retenues afin de lui permettre de prendre des vacances (payées à 100 %) dans l'année suivant son retour de congé.

ii) Congés mobiles - congés maladie :

Lors de la prise de congé, le nombre de congés mobiles et de congés maladie est réduit au prorata de la durée du congé, s'ils étaient monnayables.

h) Ancienneté :

Durant son congé, **le salarié** accumule son ancienneté.

i) Régime d'assurances collectives :

L'Employeur et le Syndicat conviennent de discuter avec l'assureur du maintien de certaines prestations pendant le congé.

j) Régime de retraite :

Pendant la période d'accumulation et son congé, **le salarié** contribue au régime de retraite en fonction du salaire qu'il reçoit.

k) Décès :

Lorsque le décès survient pendant la période d'accumulation, les sommes accumulées sont versées aux héritiers incluant les intérêts appropriés.

Lorsque le décès survient pendant la période de congé, le résidu des sommes accumulées est versé aux héritiers, incluant les intérêts.

l) Bris de contrat :

Advenant un congédiement, démission, invalidité permanente, arrêt volontaire de participation, mise à pied, terminaison d'emploi, retraite ou suspension de plus de douze (12) mois, le contrat prend fin à la date effective de l'événement et les sommes accumulées sont remboursées incluant les intérêts appropriés.

m) Suspension du régime :

Dans le cas de toute absence dont la durée est inférieure à une année, **le salarié** a le choix de :

i) Continuer sa participation au régime de congé à traitement différé en versant les sommes nécessaires ;

ou

ii) Suspendre sa participation au régime pour une durée équivalente à celle de l'absence sous réserve du deuxième paragraphe de l'article 16.09 2. c).

n) Congé de maternité :

i) Si le congé de maternité survient avant ou pendant la prise de congé, la participation au présent contrat est interrompue

pour la période du congé de maternité, le contrat est alors prolongé d'autant.

- ii) Toutefois, si le congé survient avant la prise de congé, la **salariée** peut mettre fin au présent contrat et être remboursé avec les intérêts appropriés.
- o) La prise du congé se fera dans un délai n'excédant pas six (6) mois à partir de la fin des cotisations.
- p) Durant son congé, **le salarié** n'est pas soumis aux dispositions de la convention collective. Cependant, il conserve son droit de postuler conformément à l'article sur les mouvements de main-d'œuvre.

16.10 Un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) mois est accordé **au salarié** qui désire se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, **ou municipale**. Au retour, **le salarié** reprend ses fonctions habituelles. **L'Employeur respectera ses obligations au sens des différentes lois applicables à cet effet.**

ARTICLE 17 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 17.01** L'Employeur prendra toutes les mesures prévues par la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**.
- 17.02 L'Employeur doit maintenir en bonne condition les moyens de protection dans le but de protéger les **salariés** contre les blessures. Si d'autres moyens de protection s'avèrent nécessaires dans le futur, les parties conviennent de se rencontrer pour en discuter.
- 17.03 Dans les cas d'accident, l'Employeur et/ou le régime d'assurance collective s'engagent à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de la journée de travail s'ils ne peuvent retourner à leur travail.

ARTICLE 18 VÊTEMENTS ET OUTILS FOURNIS

- 18.01** L'Employeur s'engage à fournir, selon les besoins, et les normes de la CNESST aux **salariés** cols bleus, inspecteur en bâtiment et coordonnateur aux loisirs et animateur du milieu, régis par la présente convention, les vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, à savoir, mais sans s'y limiter, fourni par l'Employeur :
- Chapeau de sécurité ;

- Bottes de sécurité. Si **le salarié** choisit une paire plus dispendieuse que celle négociée par l'Employeur, le montant maximum qui lui sera remboursé sera **225 \$** ;
- 3 chemises d'hiver et 3 chemises d'été ;
- 2 paires de pantalons ;
- Gants ;
- 1 habit de pluie ;
- 1 paire de bottes de pluie ;
- 1 habit d'hiver ;
- Couvre-bottes hiver
- 1 paire de lunettes de sécurité ajustée (aux 2 ans sur présentation de la prescription)

Le comité paritaire santé-sécurité se réunit quatre (4) fois par année et est formé de trois (3) représentants nommés par le Syndicat et trois (3) représentants nommés par l'Employeur.

Le type d'équipement fourni est déterminé par le comité paritaire de santé-sécurité.

- 18.02 Ces vêtements demeurent la propriété de l'Employeur et les **salariés** sont responsables de tous les vêtements ainsi fournis. Au cas de remplacement, **le salarié** devra remettre le vêtement usagé. L'Employeur s'engage à poursuivre la politique établie quant au nettoyage des vêtements.

ARTICLE 19 ASSURANCE COLLECTIVE

- 19.01 Les **salariés** réguliers continuent de bénéficier de l'application du régime d'assurance collective de la Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix et y sont assujettis et doivent y participer dans les mêmes proportions existantes avant la convention. Les bénéfices qui sont reconnus au régime sont négociables, lors du renouvellement de la convention, comme toute autre condition de travail.

19.02 **Assurance collective :**

L'Employeur verse **au salarié** sous forme d'avance, l'équivalent des prestations que **le salarié** devrait recevoir de la compagnie d'assurance. **Le salarié** rembourse à l'Employeur les montants reçus en avance lorsque **le salarié** reçoit ses indemnités de la compagnie d'assurance, ou au plus tard trente (30) jours après avoir reçu ladite avance.

- 19.03 Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur maintiendra le contrat d'assurance collective déjà en vigueur ou tout renouvellement qui serait décrété par l'assureur ou négocié et accepté par les parties.

ARTICLE 20 PRIME ET SALAIRE

20.00 À chaque année, les primes et allocations seront majorées selon le pourcentage d'augmentation des salaires.

20.01 Le salarié régulier qui, tout en travaillant lui-même, à la demande de son supérieur immédiat, dirige un groupe de deux (2) salariés ou plus pendant au moins une demi-journée (1/2), reçoit une prime de deux dollars et trois cents (2,03 \$) l'heure.

Les salariés dont l'aspect supervision (coordination du travail dans le plan d'évaluation) est intégrée à leur fonction et qui sont rémunérés en conséquence de par l'évaluation de leur poste ne bénéficie pas de cette prime.

20.02 Le salarié désigné par l'Employeur pour demeurer disponible la fin de semaine obtient une prime de garde de soixante-sept dollars et cinquante-cinq cents (67.55 \$) par jour. Cette prime est majorée annuellement selon le même pourcentage (%) d'augmentation que les salaires.

20.03 Les salaires sont ceux déterminés par l'Annexe « B » qui fait partie de la convention.

20.04 Déplacements/Cellulaire :

Le salarié qui utilise son véhicule automobile personnel dans l'exécution de ses fonctions, à la demande de l'Employeur, reçoit une indemnité calculée selon la politique en vigueur à la ville.

Dans tous les cas, un déplacement requis procurera un remboursement de 10 kilomètres au minimum, au taux prévu à la politique de la ville.

L'employeur rembourse, pour les salariés requis d'utiliser leur cellulaire personnel dans le cadre de leur travail, le montant défini dans la politique de la ville.

20.05 Prime de mécanique :

Un **salarié** journalier régulier opérateur appelé à effectuer de la réparation mécanique ou de la soudure sur les véhicules de la ville recevra la prime de chef d'équipe prévue à l'article 20.01 pour la durée de cette affectation.

20.06 Prime de menuiserie :

Un **salarié** journalier régulier opérateur appelé à effectuer de la menuiserie recevra la prime de chef d'équipe prévue à l'article 20.01 pour la durée de cette affectation.

20.07 Prime de remplacement :

Le salarié appelé par l'Employeur à remplacer **en tout ou en partie un cadre** reçoit :

Pour les cols blancs : une prime horaire de 20 % de son taux horaire, pour chaque heure et ce, pour un minimum de trois (3) heures **par jour** ;

Pour les cols bleus : une prime forfaitaire de **trente-neuf dollars et vingt cents (39.20 \$)** par jour.

Cette prime n'a pas pour effet de priver **le salarié** concerné de tous les bénéfices et avantages prévus à la convention collective.

20.08 Activités physiques :

Le salarié régulier **ou le salarié** temporaire justifiant plus de trois (3) ans de service continu bénéficient d'un remboursement, une fois par année, d'un montant équivalent à 50 % du coût de l'inscription et de la pratique d'activité physique favorisant le maintien de la bonne forme. Le montant remboursable maximum est de **deux cents (200 \$)** par année sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 21 FUSION

21.01 Sous réserve du respect d'une éventuelle décision du Commissaire du travail en vertu de l'article 46 du Code du travail, 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 les présentes, conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et **le salarié** sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la Ville. La Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 22 CONGÉ DE MATERNITÉ

22.01 **La salariée** enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

22.02 **La salariée** enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Le congé de maternité ne

peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une **salariée** enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. (réf. : article 81.5 de la L.N.T.)

Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième semaine de grossesse, **la salariée** a droit à un congé maternité d'une durée **maximale de dix-huit (18)** semaines suivant l'accouchement.

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit aux dispositions et avantages du présent article, même de façon discontinue, dans la mesure où un tel congé est reconnu par le Régime québécois d'assurance parentale, ou selon la réglementation adoptée par le gouvernement en vertu de l'article 81.7 de la L.N.T.

- 22.03** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines continues. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si **la salariée** ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé ; dans ce cas, elle présente à l'Employeur un certificat médical et obtient alors une prolongation de congé de maternité si la cause est reliée à la grossesse, sinon elle devient en congé maladie.
- 22.04 Pendant le congé de maternité, **la salariée** concernée n'est pas soumise à la présente convention, mais accumule son ancienneté.
- 22.05 Au terme du congé de maternité, **la salariée** qui désire bénéficier du congé parental prévu au régime québécois d'assurance parental en avise l'employeur. Elle informe de la durée probable du congé et s'il y a lieu, de la répartition qu'elle peut en faire avec le père de l'enfant. Ce congé peut être d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines.
- 22.06** Après entente avec **la direction générale**, la salariée régulière peut prendre un congé sans solde, n'excédant pas douze (12) autres mois.
- 22.07 Pendant la durée de son congé maternité, **la salariée** régulière se verra accorder une indemnité hebdomadaire égale à 95 % de son salaire habituel moins les prestations reçues du régime québécois d'assurance parentale.
- Cette indemnité est versée pour chaque semaine où **la salariée** a droit à des prestations de maternité en vertu des règles du régime québécois d'assurance parentale.
- 22.08 La personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire a droit au congé

parental prévu au Régime québécois d'assurance parentale. Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

- 22.09 **Le salarié** qui bénéficie d'un congé parental admissible au Régime québécois d'assurance parentale recevra une indemnité supplémentaire pour porter son salaire habituel à 95 % lors des sept (7) premières semaines et à 85 % lors des vingt-cinq (25) dernières semaines d'indemnité.

ARTICLE 23 RÉGIME DE RETRAITE ET INDEMNITÉ DE DÉPART

- 23.01 L'Employeur s'engage à poursuivre sa contribution au régime de retraite de ses **salariés**. Cette contribution est fixée selon le tableau ci-dessous à la condition que **le salarié** lui-même y contribue :

Salarié : 6,85 %

Employeur : 7 %

À compter de janvier 2017 et les années suivantes.

Lorsque le maximum de cotisation est atteint dans le premier (1^{er}) volet, les montants subséquents seront appliqués sur le deuxième (2^e) volet (cotisation déterminée).

Au besoin, il y aura ajustement des pourcentages de participation à la hausse, selon les mêmes proportions.

- 23.02 Un salarié régulier à temps plein de la **ville** ayant plus de 60 ans d'âge et plus de 25 années de service continu, à droit à une prime de retraite pour ces années de services antérieurs à la date d'entrée en vigueur du régime enregistré d'épargne retraite collectif, soit le 1^{er} janvier 1989, selon les règles suivantes :

- a) Cette prime représente 600 \$ par année complète de services antérieurs au 1^{er} janvier 1989 jusqu'à un maximum de 7,000 \$;

ARTICLE 24 COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 24.01 **Le salarié** régulier qui désire suivre un cours de perfectionnement hors travail connexe à sa fonction peut en faire la demande **à la direction générale**.

- 24.02 Une fois approuvée par **la direction générale**, cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et de scolarité de ces cours seront remboursés sur présentation de pièces justificatives et d'une attestation de réussite.

ARTICLE 25 PERMIS DE CONDUIRE

- 25.01 **Le salarié** régulier qui aux fins de travail doit détenir un permis de conduire est tenu d'aviser immédiatement l'Employeur lors de la révocation de son permis de conduire.
- 25.02 L'Employeur réaffecte **le salarié** visé dans une fonction qui ne nécessite pas la possession d'un permis de conduire, pourvu qu'il rencontre les exigences normales de l'emploi. À défaut, **le salarié** est temporairement mis à pied.
- 25.03 **Le salarié** ainsi réaffecté reçoit le salaire et les avantages sociaux rattachés à sa nouvelle fonction.
- 25.04 **Le salarié** réaffecté dans une autre fonction réintègre son poste régulier dès qu'il a fourni à l'Employeur une preuve à l'effet qu'il a obtenu de nouveau son permis de conduire.
- 25.05 Advenant le refus **du salarié** ou l'impossibilité de se conformer au présent article, ce dernier est réputé avoir démissionné.
- 25.06 En vertu de ce paragraphe, l'emploi qu'occupait **le salarié** avant sa réaffectation n'est pas réputé vacant et peut être comblé temporairement par un autre **salarié** régulier ou temporaire.
- 25.07 Ce processus ne doit pas constituer une augmentation d'effectifs pour la Ville.
- 25.08 Pour **le salarié** requis de détenir un permis de conduire de classe 1, 2, 3, la surprime exigée par la SAAQ sera défrayée par l'Employeur jusqu'à un maximum de 50 \$ par année, ou 100 \$ pour deux ans.
- 25.09 **Examen médical**
- Si un examen médical est requis, l'employeur remboursera les coûts reliés (déplacement, frais médicaux, etc.).**

ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier **2023** pour se terminer le 31 décembre **2028**.

ARTICLE 27 RÉTROACTIVITÉ

- 27.01 L'employeur versera rétroactivement au 1^{er} janvier **2023** pour toutes les heures payées, l'augmentation de salaire **et les bénéfices marginaux consentis** à la

date de signature, et ce, dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente.

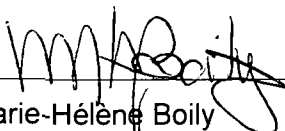
ARTICLE 28 ANNEXES

28.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

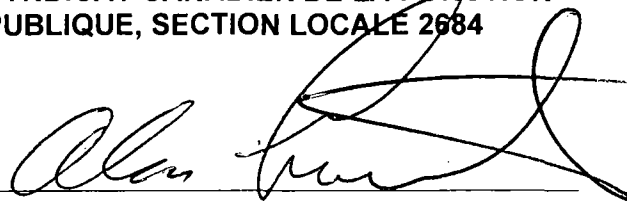
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail intervenue entre la Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2684, ce 4^e jour du mois de juin 2024.

**VILLE DE
MÉTABETCHOUAN–LAC-À-LA-CROIX**

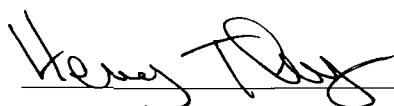
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2684**



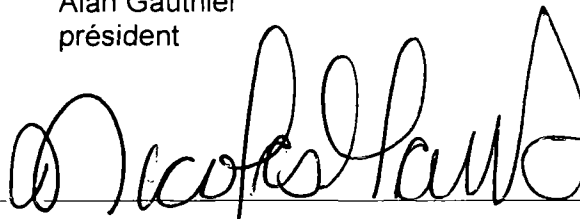
Marie-Hélène Boily
directrice générale



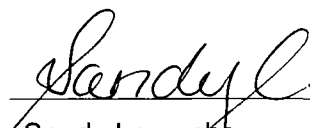
Alan Gauthier
président



Hervey Tremblay
conseiller municipal



Nicolas Martel
vice-président



Sandy Larouche,
secrétaire archiviste et trésorière

ANNEXE « A »

Liste d'ancienneté du personnel syndiqué au 31 décembre 2022

Régulier temps plein (Cols blancs)	Date d'embauche	Ancienneté
	14-09-1987	33 ans et 6 mois
	22-05-1995	24 ans et 4 mois
	24-05-2022	7 mois
	22-11-2021	1 an et 1 mois

Régulier temps plein (Cols bleus)	Date d'embauche	Ancienneté
	24-06-1996	27 ans et 1 mois
	08-01-2000	22 ans et 1 mois
	13-05-2000	20 ans et 11 mois
	01-12-2014	8 ans et 1 mois
	07-12-2014	6 ans et 5 mois
	31-08-2020	2 ans et 4 mois
	22-11-2020	2 ans et 4 mois
	25-01-2021	1 an et 11 mois
	06-12-2021	1 an et 1 mois
	04-07-2022	6 mois

Régulier temps partiel	Date d'embauche	Ancienneté
	22-11-2020	12 mois

Régulier saisonnier	Date d'embauche	Ancienneté
	26-02-2001	17 ans et 5 mois
	02-07-2011	5 ans et 1 mois

Brigadiers	Date d'embauche	Ancienneté
	09-03-2022	296 heures
	18-09-2017	1166 heures
	31-08-2022	154 heures
	24-04-2006	5639 heures

Sauveteur	Date d'embauche	Ancienneté
	22-06-2019	1173 heures
	22-06-2020	1435 heures
	22-06-2019	1235 heures

ANNEXE « B »

Salaires

TITRE	1 ^{er} janvier 2023 (augmentation 4%)		7 novembre 2023 (reclassement)		1 ^{er} janv. 2024 (intégration et augmentation de 3.5%)	
	CLASSE	TAUX	CLASSE	TAUX	CLASSE	TAUX
ASSISTANT-SAUVETEUR *	1	26,992			2	28,703 \$
SAUVETEUR PLAGE *					3	29,470 \$
SAUVETEUR PISCINE *					2	28,703 \$
MONITEUR ENSEIGNANT *					4	30,236 \$
MONITEUR SAUVETEUR *	1	26,992			4	30,236 \$
INTERVENANT EN GESTION AQUATIQUE *					7	32,535 \$
RESPONSABLE CAMP DE JOUR *					5	31,002 \$
MONITEUR CAMP DE JOUR *					3	29,470 \$
ASSISTANT ANIMATEUR *					2	28,703 \$
ASSISTANT INSPECTEUR *					3	29,470 \$
PRÉPOSÉ PARC ET PELOUSE *					3	29,470 \$
BRIGADIER *	1	26,992 \$			1	27,937 \$
CHEF D'ÉQUIPE AUX TRAVAUX PUBLICS	10	33,022 \$	12	35,137 \$	12	36,367 \$
COMMIS ADMINISTRATION	5	29,954 \$			5	31,002 \$
COMMIS LOISIR	5	29,954 \$			5	31,002 \$
COMMIS REQUÊTE ET SERVICE AUX CITOYENS	5	29,954 \$			5	31,002 \$
CONCIERGE PISCINE ET CENTRE COMMUNAUTAIRE	2	27,733 \$			2	28,703 \$
CONCIERGE	1	26,992 \$			1	27,937 \$
COORDONNATEUR AUX LOISIRS	8	32,176 \$	10	33,022 \$	10	34,178 \$
TECHNICIEN EN LOISIRS	7	31,435 \$			7	32,535 \$
HORTICULTEUR	6	30,695 \$			6	31,769 \$
INSPECTEUR BATIMENT ET ENVIRONNEMENT	8	32,176 \$			8	33,302 \$
JOURNALIER LOISIR	4	29,214 \$			4	30,236 \$
JOURNALIER OPÉRATEUR	6	30,695 \$			6	31,769 \$
JOURNALIER TRAITEMENT DE L'EAU	8	32,176 \$			8	33,302 \$
TECHNICIEN EN GESTION DES EAUX	9	32,916 \$			9	34,068 \$

* Ces titre d'emplois n'ont pas été évalués au moment de la signature de la convention collective. L'intégration se fait à l'échelon 1 (75% du salaire) de la classe fixée par l'employeur, et ce, dans l'attente du processus d'évaluation. Voir la lettre d'entente #6

CLASSE	ÉCART POINTAGE (MIN-MAX)	2023
1	100-130	26,992 \$
2	131-161	27,733 \$
3	162-192	28,473 \$
4	193-223	29,214 \$
5	224-254	29,954 \$
6	255-285	30,695 \$
7	286-316	31,435 \$
8	317-347	32,176 \$
9	348-378	32,916 \$
10	379-409	33,022 \$
11	410-440	34,397 \$
12	441-471	35,137 \$
13	472-502	35,878 \$
14	503-533	36,618 \$
15	534-563	36,858 \$

Augmentations salariales

ANNÉE	AUGMENTATION
2023	4%
2024 à 2028	IPC Qc pour la période du 1 ^{er} novembre au 31 octobre de l'année précédente Minimum 2.5 % / Maximum 3.5%

Les augmentations annuelles s'appliquent à toutes les clauses impliquant des primes et montants de repas de la convention collective.

ÉCHELLE SALARIALE	
0 à 1 an d'ancienneté	75 % du salaire de la fonction
1 à 3 ans d'ancienneté	85 % du salaire de la fonction
3 et plus d'ancienneté	100 % du salaire de la fonction

Fixation du taux de départ:

L'employeur peut, lors de l'embauche d'un nouvel employé externe, fixer le taux de salaire de départ du nouveau salarié à des échelons différents de ceux de départ.

LETTRE D'ENTENTE #1

entre

La Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2684

Objet : Journalière, horticultrice, esthétique et qualité du paysage

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

- 1) D'accorder les mêmes conditions de travail que les **salariés** réguliers saisonniers en y ajoutant une garantie de temps de travail minimale de six (6) mois par année répartie comme suit :
 - 5 mois complets, généralement entre avril et fin novembre ;
 - et un mois à répartir selon les besoins de l'employeur au cours de l'année.
- 2) Congés au prorata du temps travaillé (spéciaux, maladie, mobile)

LETTRE D'ENTENTE #2

entre

La Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2684

Objet : Évaluation des fonctions à l'aide du plan du SCFP et implantation d'une nouvelle structure de salaire

CONSIDÉRANT QUE les parties ont convenu de réaliser conjointement une démarche afin d'implanter le plan d'évaluation des emplois et d'exécuter un exercice d'équité interne.

CONSIDÉRANT QUE cet outil est basé sur les principes d'équité salariale et d'équité interne et constitue un outil permettant la gestion et l'administration des emplois.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE la démarche a permis la mise en place d'une nouvelle structure salariale.

LES PARTIES CONVIENNENT ÉGALEMENT QUE cette démarche facilitera l'évaluation du maintien de l'équité salariale tel que prévu à la Loi sur l'équité salariale.

Composition et libération du comité conjoint

Dans le but d'atteindre les objectifs prévus ci-haut, un comité conjoint d'évaluation des emplois sera mis sur pied. Il sera formé de 2 personnes représentant l'employeur et 2 personnes représentant le syndicat ainsi que d'une personne ressource représentant chacune des parties.

Les membres syndicaux du comité conjoint d'évaluation des emplois sont libérés sans perte de salaire, pendant la formation requise à l'exercice et durant la durée des travaux requis pour la réalisation de l'implantation d'une nouvelle structure de salaire. Ceux-ci continueront de bénéficier de tous les avantages prévus à la convention collective.

Le mandat du comité conjoint est :

- 1) De procéder à l'évaluation des emplois à l'aide du Plan d'évaluation SANS ÉGARD AU SEXE du SCFP ;
- 2) De déterminer la prédominance sexuelle des emplois créés ou modifiés depuis la fin du Programme d'équité salariale ainsi que ceux sans prédominance (mixtes) ;
- 3) D'analyser, de discuter tout ce qui a trait au contenu des descriptions d'emplois, l'évaluation de ces dernières ainsi que l'assignation des titulaires de poste sur chacune des descriptions d'emplois paraphées ;
- 4) De proposer l'implantation d'une nouvelle structure de rémunération respectant à la fois, les résultats de l'équité salariale, l'équité interne et les objectifs du maintien de l'équité salariale.

Généralités

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) L'exercice d'équité interne devra être terminé au plus tard deux ans après la signature de la présente convention collective de travail.
- 2) Dans le cadre de l'équité interne, la rétroactivité devra être applicable à compter de la signature de la présente convention collective.
- 3) Les descriptions, les évaluations et le classement des emplois existant, réalisés dans le cadre du Plan d'évaluation des emplois SANS ÉGARD AU SEXE et font partie intégrante de la convention collective.

Création d'un emploi ou modifications d'un emploi existant

Il est du ressort exclusif de l'employeur de créer, modifier ou abolir les emplois ;

Cependant, l'employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par **le salarié** ou **la salariée** ou qu'il ou qu'elle est tenu d'accomplir à la demande de l'employeur.

Les attributions principales d'un emploi sont celles dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

Cependant, rien n'empêche l'Employeur de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'il a faite de l'emploi. Si un poste correspondant à l'emploi modifié ou créé est vacant, l'Employeur peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la convention. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « non officielle ». À cet égard,

le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément aux présentes tant et aussi longtemps que les parties n'arrivent pas à une entente.

Modalités de modification, création ou abolition des emplois

- 1) Lorsque l'employeur crée un nouvel emploi ou apporte des modifications à un emploi existant, il transmet au syndicat la description d'emploi visée et les qualifications exigées ainsi que de l'évaluation et la classe salariale en découlant ;
- 2) Dans les trente (30) jours de la transmission des documents, le comité conjoint d'évaluation des emplois se réunit pour s'entendre sur le contenu de la description d'emploi et l'évaluation de cette dernière ; lors d'une entente, les parties signent conjointement la description d'emploi, les assignations et l'évaluation.
- 3) Entretemps, l'employeur convient d'accorder une période d'absence avec solde aux représentantes ou représentants désignés par le Syndicat à ce comité conjoint afin d'enquêter et d'étudier toute situation relative aux descriptions et aux évaluations d'emplois auprès des personnes titulaires de ces emplois.
- 4) Toute entente entre les parties au niveau du CCÉE est finale et exécutoire.
- 5) L'employeur fait parvenir à la personne titulaire et à la supérieure ou au supérieur immédiat la décision du comité conjoint.

Demande de révision des emplois existants

Si une personne titulaire ou la supérieure ou le supérieur immédiat ou le Syndicat constate :

- a) qu'une modification du travail ou des conditions d'exécution ont été apportées par l'Employeur ou le supérieur immédiat et a pour effet de changer l'évaluation de l'emploi ;

ou

- b) que la description d'emploi n'est plus représentative des tâches accomplies ;

Ils ou elles peuvent formuler une demande de révision de la description d'emploi et/ou l'évaluation au comité conjoint d'évaluation des emplois en utilisant le formulaire de reconsidération en annexe.

Changement de salaire

- Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe supérieure, la personne salariée reçoit le salaire de sa nouvelle classe selon les modalités prévues à la convention collective (promotion) et ce, à compter de la demande écrite de révision, ou lors de l'envoi par l'employeur au syndicat, de la description ou de l'évaluation proposée ;
- Lors de la reclassification d'un emploi à une classe inférieure, la personne salariée ne subit pas de baisse de salaire. Un montant forfaitaire équivalent aux augmentations de salaire annuelles consenties dans la convention collective sera alors versé, 1 fois par année, en janvier.
- Lors de la création d'un nouvel emploi, la personne salariée reçoit le salaire correspondant à cette classe salariale, selon les modalités prévues à la présente convention collective, à partir de la mise en vigueur de ce nouvel emploi

LETTRE D'ENTENTE #3

entre

La Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2684

Objet : Date d'embauche de Mme [REDACTED]

CONSIDÉRANT l'ambiguïté qui subsiste quant à la date d'embauche exacte de Mme [REDACTED] par la Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix ;

CONSIDÉRANT la demande de Mme [REDACTED] de faire reconnaître sa date d'embauche comme étant le 11/07/1994 ;

CONSIDÉRANT QU'aucun représentant de l'employeur ni du syndicat n'était présent à ce moment pour attester les prétentions de Mme [REDACTED] ;

CONSIDÉRANT la volonté de la direction et du syndicat de clore une fois pour toutes les discussions émanant de cette ambiguïté, le tout sans admission aucune de chacune des parties et dans le seul but d'en arriver à une conclusion ;

À CES CAUSES, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Il est établi que Mme [REDACTED] a été à l'emploi de la ville entre le 11 juillet 1994 et le 26 février 2001.

À cette date d'embauche, ne pourra être rattaché aucun avantage supplémentaire pour Mme [REDACTED] découlant de l'application de la convention collective. Ainsi, la date d'embauche du 26 février 2001 servira de base de référence pour le calcul des différentes clauses s'y rattachant (ex. : nombre de semaines de vacances, etc.)

Cette entente ne prévaut que pour Mme [REDACTED] et ne pourra en aucun temps servir de précédent.

LETTRE D'ENTENTE #4

entre

La Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2684

Objet : Ancienneté de Mme [REDACTED]

ATTENDU QU'UNE ambiguïté au niveau du calcul de l'ancienneté a créé de la confusion au niveau du calcul de l'ancienneté ;

ATTENDU QUE la lettre d'entente sur la modification de l'année normale de travail est venue résoudre en partie cette problématique ;

ATTENDU QU'UNE clarification de l'ancienneté de Mme [REDACTED] s'avère toutefois nécessaire ;

ATTENDU QU'AU 31 décembre 2016, Mme [REDACTED] détenait 13 ans et 4 mois d'ancienneté ;

ATTENDU QUE le calcul de l'ancienneté de Mme [REDACTED] au 31 décembre 2018 se fera sur la base de l'ancienneté détenue au 31 décembre 2016.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;
2. En date du 31 décembre 2017, conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective, Mme [REDACTED] détenait 14 années et 1 mois d'ancienneté ;
3. En date du 31 décembre 2018, conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective, Mme [REDACTED] détenait 14 années et 9 mois d'ancienneté

4. L'annexe A de la convention collective est remplacée par l'annexe 7A jointe à la présente lettre d'entente ;
5. Lors de la fin d'emploi de Mme [REDACTED], la présente lettre d'entente deviendra caduque, à l'exception du paragraphe 4 ;
6. Pour le futur, l'ancienneté sera calculée sur la base des dispositions pertinentes à la convention collective et sera mis à jour annuellement au 31 décembre à partir du dernier calcul. À titre d'exemple, en 2019, le calcul sera basé sur l'ancienneté accumulée en 2018 ; en 2020, le calcul sera basé sur l'ancienneté accumulée en 2019, etc. ;
7. Le syndicat renonce à déposer tout grief en lien avec le calcul de l'ancienneté au 31 décembre 2018 et l'annexe 7A ;
8. La présente lettre d'entente ne pourra en aucun temps servir de précédent ;
9. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur rétroactivement au 31 décembre 2018.

LETTRE D'ENTENTE #5

entre

La Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2684

Objet : Semaines de vacances additionnelles pour M. [REDACTED]

ATTENDU QUE M. [REDACTED] possède vingt-deux (22) années d'expérience dans le domaine municipal et que sa candidature est très intéressante ;

ATTENDU QU'il bénéficiait de cinq (5) semaines de vacances chez son ancien employeur ;

ATTENDU QUE la Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix a vécu des difficultés de recrutement pour combler le poste d'inspecteur en bâtiment ;

ATTENDU QUE la Ville de Métabetchouan-Lac-à-la-Croix a embauché M. [REDACTED] le 2 mai 2022 et lui a accordé 5 semaines de vacances à compter de l'année 2023.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Contrairement à ce qui est prévu à l'article 13.01 de la convention collective, les parties reconnaissent que M. [REDACTED] a droit à cinq (5) semaines et deux (2) jours de vacances payées par année, et ce, à compter 2023
3. Il est entendu que M. [REDACTED] verra ses semaines de vacances augmenter selon les modalités prévues à la convention collective.
4. Il est entendu que pour la période du 24 mai au 31 décembre 2022, M. [REDACTED] peut se prévaloir de vacances anticipées d'une durée de 2 semaines. M. [REDACTED] pourra également se prévaloir de 2 semaines de vacances à ses frais.

5. Sous réserve de ce qui est prévu à la présente entente, les dispositions de l'article 13 s'appliquent à M. [REDACTED]
6. La présente entente lie les parties, soit la **ville**, le syndicat et M. [REDACTED], et aucun recours, action, réclamation, grief ou plainte ne peut ni ne pourra être intenté directement ou indirectement contre ni l'une ni l'autre des parties ou contre leurs administrateurs, dirigeants, cadres ou membres, en ce qui concerne les faits qui ont donné naissance à cette entente et en ce qui concerne le contenu et les effets du contenu de la présente entente
7. La présente entente ne peut en aucun temps servir de précédent.

LETTRE D'ENTENTE #6

entre

La Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2684

Objet : Classement et évaluation de poste :

**Brigadier scolaire – moniteur-sauveteur – assistant-sauveteur –
chef d'équipe – coordonnateur(trice) aux loisirs – et autres nouveaux postes
intégrés à l'accréditation**

CONSIDÉRANT QUE les postes de brigadier, de moniteur-sauveteur et d'assistant-sauveteur étaient couverts par la convention collective de 2017-2022 ;

CONSIDÉRANT QUE ces postes n'ont pas fait l'objet d'une évaluation par le comité paritaire d'évaluation ;

CONSIDÉRANT QUE plusieurs postes sont maintenant couverts par la convention collective ;

CONSIDÉRANT QUE ces postes doivent faire l'objet d'une évaluation par le comité paritaire d'évaluation ;

CONSIDÉRANT les discussions survenues entre les parties lors de la période de négociations pour le renouvellement de la convention collective échue depuis le 31 décembre 2022.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Pour les brigadiers scolaires, les moniteurs-sauveteurs et les assistants-sauveteurs, ils seront intégrés à l'échelon 1 classe 1 de la structure salariale au 1^{er} janvier 2023 ;

2- Les postes suivants seront intégrés à la structure salariale au 1^{er} janvier 2024 :

Moniteur enseignant :	échelon 1	classe 4
Sauveteur piscine :	échelon 1	classe 2
Sauveteur plage :	échelon 1	classe 3
Responsable de camp de jour :	échelon 1	classe 5
Moniteur de camp de jour :	échelon 1	classe 3
Assistant inspecteur :	échelon 1	classe 3
Assistant animateur :	échelon 1	classe 2
Préposé parc et pelouse :	échelon 1	classe 3
Intervenant en gestion aquatique :	échelon 1	classe 3

3- Pour le chef d'équipe, il passera de la classe 10 à la classe 12 en date de l'entente de principe (7 novembre 2023) ;

4- Pour la coordonnatrice aux loisirs, elle passera de la classe 8 à la classe 10 en date de l'entente de principe (7 novembre 2023) ;

5- L'évaluation de tous ces postes devra être réalisée par le comité paritaire d'évaluation dans les six (6) mois suivant la signature. Si elle n'est pas complétée au-delà de ce délai, elle sera rétroactive à cette date.

6- Il est entendu que personne ne subira de baisse salariale lors de cette intégration.

LETTRE D'ENTENTE #7

entre

La Ville de Métabetchouan–Lac-à-la-Croix

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2684

Objet : Horaire des cols bleus

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur a demandé la mise en place d'un projet d'horaire incluant un nouveau quart de travail ;

CONSIDÉRANT QUE l'équipe dédiée aux travaux de déneigement est réduite ;

NONOBTANT les heures de travail prévues à l'article 10.02 pour les cols bleus.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Un quart de travail sera ajouté pour une (1) personne du 15 janvier 2024 au 15 avril 2024, de 4 h à 12 h, en rotation ;
3. Pour que cela s'applique, l'Employeur embauchera un (1) salarié opérateur de plus à l'équipe actuelle.
4. Les modalités de temps supplémentaire s'appliquent en dehors de ce quart de travail.
5. Un comité paritaire sera créé pour discuter de la poursuite, ou non, de l'horaire proposé.
6. Les parties peuvent renouveler l'entente s'il y a accord entre les deux parties.