

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-5158

N° dossier d'accréditation : AM-2000-4158

EMPLOYEUR VILLE DE BERTHIERVILLE 588, RUE MONTCALM BERTHIERVILLE QC J0K 1A0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4676 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2024-05-21 Date dépôt : 2024-06-07	Nombre de salariés visés : 20	Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2030-12-31

Remarque :

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2024-07-04
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

ENTRE

LA VILLE DE BERTHIERVILLE
(ci-après appelée « L'Employeur »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4676
(ci-après appelé « Le Syndicat »)

2024-2030

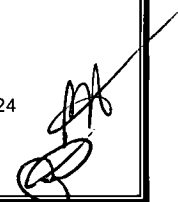



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	OBJET	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	2
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	7
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	9
ARTICLE 5	ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION.....	10
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	12
ARTICLE 7	RETENUES SYNDICALES.....	13
ARTICLE 8	AFFICHAGE D'AVIS.....	15
ARTICLE 9	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	16
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	19
ARTICLE 11	MESURES DISCIPLINAIRES	21
ARTICLE 12	ANCIENNETÉ.....	23
ARTICLE 13	MUTATIONS VOLONTAIRES.....	26
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL	28
ARTICLE 15	TRAITEMENT.....	32
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	34
ARTICLE 17	CONGÉ SANS SOLDE	37
ARTICLE 18	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	39
ARTICLE 19	VACANCES ANNUELLES PAYÉES.....	41
ARTICLE 20	CONGÉS SOCIAUX	44
ARTICLE 21	CONGÉS DE MALADIE ET/OU PERSONNELS.....	46
ARTICLE 22	DROITS PARENTAUX	48
ARTICLE 23	MODALITÉS DE LA PAIE.....	52
ARTICLE 24	ASSURANCE-GROUPE ET FONDS DE PENSION	53
ARTICLE 25	ÉQUIPEMENT	56
ARTICLE 26	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	58
ARTICLE 27	PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE	59
ARTICLE 28	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	60
ARTICLE 29	FUSION ET INTÉGRATION	61
ARTICLE 30	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET CARTE DE COMPÉTENCE	62
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ	63
ARTICLE 32	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	64
ANNEXE « A »	SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	65
ANNEXE « A-1 »	SOMMAIRE DES PRIMES	67
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ	68
ANNEXE « C »	FORMULAIRE DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE ..	69
ANNEXE « D »	COMITÉ SOUS-TRAITANCE	70
ANNEXE « E »	CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE CAMP DE JOUR ET INSTALLATIONS AQUATIQUES ..	71

ARTICLE 1 OBJET

1.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent entre autres la sécurité et le bien-être des personnes salariées et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées.



ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 Aux fins d'interprétation et d'application des dispositions de la convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

1. **Employeur** désigne la Ville de Berthierville.
2. **Syndicat** désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4676.
3. **Personne salariée** désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention collective.
4. **Personne salariée en période d'essai** désigne toute personne salariée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 2.02.
5. **Personne salariée régulière** désigne toute personne salariée qui a complété la période d'essai. Cette personne salariée détient un poste.
6. **Personne salariée régulière à temps complet** désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.
7. **Personne salariée régulière à temps partiel** désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.
8. **Personne salariée remplaçante** désigne une personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée en vacances, en congé ou pour toute autre absence prévue à la convention collective et ce, pour la durée de cette absence.

La personne salariée remplaçante n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux salaires, aux horaires de travail, au temps supplémentaire, aux fêtes chômées et payées ainsi qu'aux congés sociaux, à la cotisation syndicale et à la procédure de grief et d'arbitrage seulement sur les bénéfices énumérés au présent article.

Pour tenir lieu de vacances et de congés personnels et de maladie, l'Employeur accorde à chaque personne salariée remplaçante, l'équivalent de six pour cent (6 %) de son salaire, incluant les heures supplémentaires et les primes à être versé sur chacune de ses paies.

9. **Personne salariée temporaire** désigne une personne salariée embauchée pour un surcroît de travail. Cette embauche ne peut excéder six (6) mois à moins d'entente avec le Syndicat.

La personne salariée temporaire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux salaires, aux horaires de travail, au temps supplémentaire, aux fêtes chômées et payées ainsi qu'aux congés sociaux, à la cotisation syndicale et à la procédure de grief et d'arbitrage seulement sur les bénéfices énumérés au présent article.

Pour tenir lieu de vacances et de congés personnels et de maladie, l'Employeur accorde à chaque personne salariée temporaire, l'équivalent de six pour cent (6 %) de son salaire, incluant les heures supplémentaires et les primes à être versé sur chacune de ses paies.

Le travail effectué par la personne salariée temporaire ne devra occasionner aucune diminution des heures de travail ou de baisse de salaire aux personnes salariées régulières.

10. **Poste** désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus aux annexes à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées.
11. Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur convient d'aviser la nouvelle personne salariée de la nature du statut qui lui est accordé et en transmet copie au Syndicat.
12. **Congédiement** désigne le renvoi par l'Employeur pour cause juste et suffisante d'une personne salariée.
13. **Suspension** désigne le renvoi pour une période déterminée pour cause juste et suffisante d'une personne salariée par l'Employeur.
14. **Promotion** désigne l'affectation d'une personne salariée à un titre d'emploi, prévoyant un taux de salaire plus élevé.
15. **Rétrogradation** désigne l'affectation d'une personne salariée à un titre d'emploi, prévoyant un taux de salaire moins élevé, tout en respectant l'article 13.12.
16. **Transfert** désigne l'affectation d'une personne salariée d'un poste à un autre avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant un taux ou une échelle de salaire dont le maximum est identique ou supérieur.
17. **Embauche** désigne l'emploi par l'Employeur d'une nouvelle personne salariée.



18. **Supplantation** désigne l'action d'une personne salariée qui en vertu de son droit d'ancienneté, évince de son poste une autre personne salariée.
19. **Service(s)** désigne le secteur bureau, l'usine de filtration, le garage municipal et tout autre service.
20. **Fin de semaine** signifie le samedi et le dimanche.
21. **Jour de repos** signifie une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
22. **Personne salariée surnuméraire** désigne une personne salariée embauchée comme apparitrice ou soutien aux activités de loisirs. La personne salariée surnuméraire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux horaires de travail tels que prévus au présent article, aux salaires, à la cotisation syndicale et à la procédure de griefs et d'arbitrage seulement sur les bénéfices énumérés au présent article.

La personne salariée surnuméraire a un horaire flexible et variable. La répartition des heures est à la discrétion de l'Employeur et soumise à un maximum de dix (10) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Autrement, les heures sont rémunérées à taux supplémentaire. L'horaire est transmis au moins sept (7) jours à l'avance.

La personne salariée surnuméraire peut utiliser un véhicule de promenade (permis de conduire classe 5) appartenant à l'Employeur.

Pour tenir lieu de vacances et de congés personnels et de maladie, l'Employeur accorde à chaque personne salariée surnuméraire l'équivalent de six pour cent (6 %) de son salaire, incluant les heures supplémentaires et les primes à être versé à chaque période paye. Pour tenir lieu des jours fériés, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé lui est versée.

Le travail effectué par la personne salariée surnuméraire ne devra occasionner aucune mise à pied, diminution des heures de travail ou de baisse de salaire aux personnes salariées régulières.

23. **Stagiaire**

L'Employeur peut avoir un ou des stagiaires, et ce, dans le cadre de programmes reconnus par le ministère de l'Éducation. Ceci ne peut avoir pour effet de priver de travail régulier l'ensemble des personnes salariées syndiquées.

24. **Chef d'équipe** signifie la personne salariée qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée en propre, dirige et surveille le travail de quelques employés, à la demande spécifique de son supérieur immédiat, tout en demeurant sous l'autorité de l'employé-cadre agissant comme son supérieur hiérarchique.
25. **Conjoint** désigne les personnes :
- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère ou les parents d'un même enfant;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
26. Pour l'application des articles, en outre du conjoint de la personne salariée, on entend par « membre de la famille » l'enfant, le père, la mère ou l'un des parents, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme membre de la famille de la personne salariée pour l'application de ces articles :

- une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son conjoint;
- un enfant pour lequel la personne salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- le tuteur, le curateur ou la personne sous la tutelle ou sous la curatelle de la personne salariée ou de son conjoint;
- la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son conjoint comme mandataire;
- toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

2.02 Période d'essai

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période d'essai dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauche.

La période d'essai est de huit cent quarante-cinq (845) heures travaillées pour les personnes salariées du secteur bureau et mille quarante (1040) heures travaillées pour les autres personnes salariées étant entendues que les heures travaillées incluent le temps supplémentaire effectué dans la fonction pour laquelle la personne salariée est en période d'essai.

La personne salariée en période d'essai a droit à tous les avantages de la présente convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'une fois sa période d'essai complétée.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 3.01 L'Employeur traite les personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 3.02 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.
- 3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique ou de sa nationalité, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de l'identité ou l'expression de genre, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans les mesures prévues par la Loi, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou d'un moyen pour palier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

3.04 **Comité de relations de travail**

1. Les parties conviennent de former un comité consultatif désigné sous le nom de comité de relations de travail.
2. Le comité est constitué d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'Employeur et d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants désignés par le Syndicat, et ce, avec solde.
3. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties sur les heures de travail sans perte de salaire moyennant un préavis de trois (3) jours. Ce préavis doit contenir la nature des sujets à discuter et le nom des représentantes ou des représentants désignés.
4. Les modalités de fonctionnement du comité font l'objet d'entente entre les parties.

5. Le comité a pour but :
- a) D'établir un mécanisme de communication et de coopération entre les personnes salariées et l'Employeur;
 - b) De permettre l'étude des problèmes locaux relativement à l'interprétation et à l'application de la convention collective;
 - c) D'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement des activités de l'établissement;
 - d) D'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées.
6. Un membre désigné par le comité syndical est autorisé à rencontrer un représentant du comité patronal sur son quart de travail pour toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 a) Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.
- b) Si une partie de cette convention collective ou une disposition quelconque devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention collective.



ARTICLE 5 ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 5.01 L'Employeur reconnaît, par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 5.02 a) Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- b) À l'exception des cas de formation des personnes salariées ou dans les cas d'urgence où aucune personne salariée de l'Employeur n'est disponible pour effectuer le travail d'urgence, aucune personne non couverte par le certificat d'accréditation n'accomplit aucun travail des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 5.04 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au Syndicat.
- 5.05 Sur demande préalable, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, si elle le désire. La personne salariée peut également, sur demande préalable, obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier lorsque son grief est référé à l'arbitrage ou lorsqu'elle conteste une décision prise en vertu des régimes suivants : C.N.E.S.S.T., S.A.A.Q., R.R.Q., I.V.A.C..

Ce dossier comprend :

- La formule de demande d'emploi;
- La formule d'engagement;
- Toute autorisation de déduction;
- Les rapports ou avis de mesures disciplinaires;
- Les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- Les rapports du bureau de santé à la personne responsable du personnel concernant son état de santé;
- Copie des rapports d'accident du travail.

5.06 Aucune personne salariée régulière ne peut être mise à pied, congédiée ou subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif ou par l'effet de l'attribution de contrats à forfait.

Dans tout dossier relatif aux conditions de travail, rendement, réorganisation administrative ou discipline, une personne salariée a le droit d'être assistée d'un représentant syndical de son choix lors de ses rencontres avec l'Employeur.

L'Employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention collective, les personnes salariées dont les noms apparaissent à l'annexe « B », de la présente convention collective sont des personnes salariées régulières au sens de l'article 2.01 (5).

L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, sur demande, toute information écrite et verbale qui a trait à la sous-traitance sous réserve de la Loi d'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

5.07 Les personnes salariées exclues de l'unité de négociation ne peuvent occuper un emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied. Cependant, si après l'application des dispositions de la convention collective, aucune des personnes salariées de l'unité de négociation ne possède les qualifications requises pour remplir un emploi vacant, il est alors comblé à la discrétion de l'Employeur parmi les personnes hors de l'unité de négociation.



ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et toutes celles qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention collective.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES

7.01 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention collective, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet les sommes ainsi perçues au représentant désigné par le Syndicat une (1) fois par mois. Toutefois, une personne salariée en CNESST, en invalidité, en congé sans solde, en congé de maternité ou en congé parental n'est pas tenue de payer la cotisation syndicale, mais continue de bénéficier des dispositions de la présente convention collective applicables dans de telles circonstances.

À la demande du Syndicat à l'effet que des déductions autres que les cotisations syndicales soient faites sur le salaire des personnes salariées, l'Employeur accédera à une telle demande aux conditions suivantes :

- Que le Syndicat fournisse le formulaire de retenue dans chaque cas;
- Que l'ensemble des déductions soit accumulé de façon à ne former qu'un seul montant.

7.02 Avec chaque remise, l'Employeur fournit un état détaillé de la perception comprenant :

- Le nom de la personne salariée;
- La période de paie concernée;
- Le montant de la cotisation.

7.03 Toute nouvelle personne salariée assujettie aux présentes doit, dès son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat; elle doit, à cette fin, signer à l'embauche le formulaire prévu à cet effet, à l'annexe « C ».

7.04 Aux fins d'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de l'Employeur.

7.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.

L'Employeur informe aussitôt que possible le Syndicat de l'embauche de toute nouvelle personne salariée.

De plus, l'Employeur fournit au Syndicat, à chaque paiement des cotisations, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauche, leur adresse et code postal, service, titre d'emploi, quart de travail, salaire, statut (temps complet, temps partiel). La liste comprend également le numéro d'employé des personnes salariées lorsqu'il est possible pour l'Employeur de le fournir sans devoir modifier sa programmation informatique.

L'Employeur fournit au Syndicat, une fois (1) par mois une liste indiquant la date des départs.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a flourish, located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage à l'hôtel de ville, au garage municipal et à l'usine de filtration.

- 8.02 Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.

- 8.03 L'emplacement de ces tableaux sera déterminé selon les besoins par le Syndicat de chaque service concerné.

ARTICLE 9 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les noms de ses officiers syndicaux incluant leur fonction et des membres de comité. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de cette modification.

9.02 a) Deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales sous réserve des exceptions prévues à 9.13 et 9.14.

b) Le nombre total maximum d'heures payées par l'Employeur en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des personnes salariées au service de l'Employeur visé par l'accréditation est fixé à cent vingt (120) heures par année.

c) À l'épuisement de cette banque, pourvu que le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant de la rémunération et autres bénéfices prévus à la convention collective correspondant à l'absence, l'Employeur maintient la rémunération de la personne salariée ainsi libérée.

9.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 9.02, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins dix (10) jours de calendrier à l'avance, une demande écrite signée par sa représentante ou son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

9.04 Sujet à la limitation de 9.02, il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres au total d'un même service peuvent s'absenter simultanément pour les raisons prévues au paragraphe 9.02 de la présente convention collective.

Congé sans solde pour fonction syndicale

- 9.05 Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, pourvu que la personne salariée continue d'occuper la fonction.
- 9.06 Au cours de l'absence prévue au paragraphe 9.05, la personne salariée conserve et cumule son ancienneté, mais elle ne reçoit ni n'acquiert aucun salaire et autres bénéfices.
- 9.07 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.05 et 9.06 doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins trente (30) jours.
- 9.08 À l'expiration du congé sans solde pour fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et mise à pied prévues à l'article 13 de la présente convention collective.
- 9.09
- a) Après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne conseillère syndicale peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.
 - b) Les officiers syndicaux peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées à l'établissement dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail.

Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent dans les locaux prévus au paragraphe 9.11 après demande à l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable. Les officiers syndicaux et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.
 - c) Si l'officier du Syndicat désire rencontrer une personne salariée à l'établissement, durant les heures de travail, il peut le faire après demande, dans chaque cas, à l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable. Cette rencontre doit avoir lieu dans le local mis à la disposition du Syndicat par l'Employeur.
 - d) La personne conseillère syndicale peut rencontrer l'Employeur sur rendez-vous.

- 9.10 À l'occasion d'un arbitrage, une personne du comité de grief, la personne intéressée et les témoins sont libérés sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) personnes salariées intéressées de l'établissement ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps requis par leur témoignage et leur déplacement.
- 9.11 L'Employeur met à la disposition du Syndicat une filière fermant à clé. De plus, pour les besoins de rencontres syndicales, l'Employeur met ses locaux à la disposition du Syndicat s'ils sont disponibles.
- 9.12 Aux fins d'application du présent article, la personne salariée libérée de son travail sans perte de salaire reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 9.13 À l'occasion de la négociation de la convention collective avec l'Employeur ou ses représentants, ou lors de l'audition de tels cas devant un tribunal administratif, judiciaire ou quasi judiciaire, trois (3) officiers du Syndicat mandatés seuls ou ensemble pour ces fins sont autorisés à s'absenter, sans perte de traitement ou avantages, pour la période requise et après en avoir avisé leur supérieur immédiat.
- 9.14 De même, une personne salariée est libérée sans perte de traitement pour le temps requis dans tous les cas où cette personne salariée est appelée à témoigner ou est partie dans un grief et après en avoir avisé son supérieur immédiat. Elle a droit à cette libération dans les cas où elle doit se présenter devant un tribunal, une commission ou un bureau de révision quelconque constitué par la législature provinciale ou fédérale.
- 9.15 Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents accumulent et conservent tous les avantages prévus à la convention collective pendant la durée de leurs absences.



ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Avant de soumettre un grief, le Syndicat convient que l'une ou l'autre des options suivantes peut être utilisée :

- a) Si la personne salariée le désire, avant de soumettre un grief, elle peut rencontrer son supérieur immédiat accompagnée d'un représentant syndical ou non. À défaut d'entente, la personne salariée peut soumettre un grief conformément à la procédure prévue à l'article 10.02.
- b) Le Syndicat peut également soumettre une demande de règlement avant grief à la direction générale. Une réponse doit être fournie dans un délai de deux (2) semaines. À défaut d'entente ou de réponse, le Syndicat peut soumettre le litige au comité de relations du travail, tel que prévu à l'article 3.04 ou soumettre un grief conformément à la procédure prévue à l'article 10.02.
- c) Le Syndicat peut soumettre directement une demande au Comité de relations du travail. Dans ce cas, les délais prévus à l'article 10.02 sont suspendus durant les discussions en Comité de relations du travail jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties mettent un terme aux discussions.

10.02 Dans le cas de grief, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante :

Tout grief est soumis dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, par écrit à la direction générale.

Tout grief doit comporter une description de la situation contestée, et du correctif demandé.

Toute rencontre entre les parties pour discuter du grief est avec solde.

10.03 Suite au dépôt du grief ou de la mécontente à la direction générale, l'Employeur dispose de quinze (15) jours ouvrables pour donner, par écrit, sa réponse avec copie au président du Syndicat.

10.04 Tout grief non réglé à l'expiration d'un délai de trente (30) jours ouvrables débutant après le délai de quinze (15) jours ouvrables prévu à l'article 10.03 est référé à l'arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'accord sur le choix, à l'arbitre nommé par le ministère du Travail à la requête de l'une des parties.

10.05 Les parties doivent tenir une rencontre pour tenter de régler le grief avant la date prévue pour l'arbitrage.

- 10.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention collective. L'arbitre n'a aucune autorité en aucun temps pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- 10.07 La décision de l'arbitre lie les parties et doit être exécutée au plus tard dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la date où elle a été envoyée aux parties.
- 10.08 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux alinéas précédents peuvent être prolongés sur demande, avec le consentement écrit des parties, soit de l'Employeur et du Syndicat.
- 10.09 Tous les intervalles de temps mentionnés au présent article excluent les samedis et dimanches, les jours fériés et le jour de la présentation du grief.
- 10.10 Dans le cas de mesure disciplinaire, les pouvoirs de l'arbitre se limitent à ce que prévoit le Code du travail.
- 10.11 L'arbitre doit tenir l'audition le plus rapidement possible suivant la date de son acceptation du dossier et doit rendre sa décision par écrit dans les meilleurs délais.
- 10.12 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) pour chacune des parties.
- 10.13 Seuls les griefs déposés par un représentant syndical seront reconnus par l'Employeur.



ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur impose la mesure qu'il juge appropriée en fonction de la nature du ou des manquements.

En fonction des gestes reprochés, après enquête et après avoir rencontré la personne salariée, l'Employeur prend l'une des quatre (4) mesures qui suivent tout en respectant la gradation des sanctions s'il y a lieu :

- a) Rencontre entre la personne salariée et son supérieur immédiat;
- b) Avertissement écrit;
- c) Suspension;
- d) Toute autre mesure que l'Employeur juge appropriée.

Dans tous les cas, la personne salariée peut être accompagnée d'un représentant syndical.

11.02 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.03 Les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être invoquées ou mises en preuve lors de l'arbitrage.

11.04 La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire reçoit, par écrit, un avis à cet effet. Une copie de cet avis disciplinaire est transmise au Syndicat simultanément. L'Employeur précise dans cet avis la ou les raisons ou motifs qui motivent cette mesure disciplinaire.

11.05 Toute mesure disciplinaire ou réprimande versée au dossier d'une personne salariée est retirée de son dossier après dix-huit (18) mois. Dans le cas d'une récidive, ce délai passe à trente (30) mois. L'Employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire ou réprimande, ou partie de ces documents, sur lequel celle-ci a eu gain de cause en arbitrage. Par ailleurs, toute absence de plus de quatre (4) semaines prolonge, d'autant que la durée de cette absence, les délais prévus à la présente disposition.

11.06 Seuls les faits et motifs donnés sur l'avis de sanctions ainsi que les documents dont le salarié et le Syndicat ont reçu copie peuvent être utilisés contre une personne salariée lors d'un arbitrage.

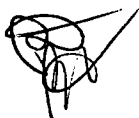
- 11.07 Toute plainte portée contre une personne salariée par des citoyens ou des personnes non-résidentes ne peut être invoquée contre cette personne salariée ou versée à son dossier à moins qu'elle ne soit écrite et signée.
- 11.08 Dans tous les cas, la personne salariée et le Syndicat sont avisés de la plainte et invités à fournir, sur demande, les explications nécessaires à l'Employeur.
- 11.09 Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.
- 11.10 La personne salariée convoquée à une rencontre avec l'Employeur relativement à son lien d'emploi ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant syndical.



ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

- 12.01 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée, soit huit cent quarante-cinq (845) heures travaillées pour les personnes salariées du secteur bureau et mille quarante (1040) heures travaillées pour les autres personnes salariées.
- 12.02
- a) L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier.
 - b) Une personne salariée absente de son travail en raison de l'exercice de l'un des droits ou avantages reconnus par la présente convention collective ne perd aucun des droits ou avantages reconnus par la présente. De fait, elle continue de les accumuler comme si cette personne salariée était au travail.
 - c) Une personne salariée transférée d'un autre service de l'Employeur, non couvert par l'unité d'accréditation, à un service couvert par ladite unité, conserve son ancienneté uniquement pour la détermination des bénéfices suivants :
 - Participation au régime de retraite;
 - Détermination du quantum de jours de vacances; toutefois, l'ancienneté à l'intérieur de l'unité d'accréditation s'applique quand il s'agit de déterminer le choix des dates de prises de vacances.
- 12.03 Une fois sa période d'essai complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04 L'ancienneté de la personne salariée régulière à temps partiel est comptabilisée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.05 En aucun cas, la personne salariée régulière à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période.
- 12.06 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées régulières à temps partiel, le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion des heures supplémentaires et leur ancienneté accumulée.

Au besoin, l'Employeur informe la personne salariée, sur demande de cette dernière, de son ancienneté accumulée.



12.07 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et par la suite chaque année, au plus tard au 1^{er} avril, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom
- adresse et code postal
- date d'entrée
- service
- titre d'emploi
- salaire
- statut (temps complet, temps partiel)
- ancienneté
- quart de travail
- numéro d'employé(e), si c'est possible

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat les nouvelles adresses et le code postal des personnes salariées susmentionnées qui ont déménagé depuis la production de la première liste.

12.08 Cette liste, amputée de l'adresse, du code postal, du salaire et du numéro d'employé est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

12.09 La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. Absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée), pendant trente-six (36) mois;
2. Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, pendant trente-six (36) mois;
3. Absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective;

4. Absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption).
- 12.10 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
1. Abandon volontaire de l'emploi;
 2. Renvoi pour cause juste et suffisante;
 3. Absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.
 4. Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, après le trente-sixième (36e) mois;
 5. La personne salariée perd son ancienneté, sans perdre son emploi, dans le cas suivant : absence sans donner d'avis ou d'excuse raisonnable excédant cinq (5) jours consécutifs de travail.
- 12.11 Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (mutations volontaires).
- La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et elle conserve son ancienneté.
- La personne salariée reçoit l'ensemble de ses avantages sociaux en proportion du temps travaillé.
- Elle reçoit pour chaque jour férié le salaire prévu pour sa journée si elle devait être au travail ou autrement un montant calculé selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail en vigueur.
- 12.12 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention collective.
- 12.13 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée régulière à temps complet et à la personne salariée régulière à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport aux heures prévues à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, que la personne salariée à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.



ARTICLE 13 MUTATIONS VOLONTAIRES

- 13.01 a) L'Employeur peut abolir un poste, et ce, dans les quarante (40) jours ouvrables suivant la vacance survenue à ce poste. Il doit dès lors communiquer par écrit cette décision au Syndicat à l'intérieur du même délai et procéder à l'abolition.
- b) L'Employeur doit pourvoir les postes qu'il crée ou les postes vacants dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent la vacance ou la création du poste. Les parties peuvent toutefois s'entendre pour prolonger ce délai.

13.02 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de dix (10) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. Le titre d'emploi et la description du poste;
2. L'échelle de salaire;
3. Le service;
4. La période d'affichage;
5. Le statut rattaché au poste;
6. L'horaire de travail.

13.03 Toute personne salariée intéressée par un poste affiché doit transmettre par écrit sa demande dûment complétée à la direction dans les dix (10) jours prévus à l'article 13.02.

13.04 Le poste doit être accordé et pourvu par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences requises par l'Employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

De plus, lorsque l'Employeur fera passer des examens, la note de passage sera de soixante-dix pour cent (70 %). Ce seuil de réussite atteint, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

13.05 Tous les postes qui deviennent disponibles à la suite d'un mouvement de main-d'œuvre découlant d'une promotion, d'un transfert ou d'une rétrogradation sont affichés et pourvus selon les dispositions prévues à 13.02 et 13.03.

- 13.06 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 13.07 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.04 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.
- Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 13.08 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, transfert ou rétrogradation.
- 13.09 Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de sa promotion.
- 13.10 Les personnes salariées affectées par l'exercice du droit de retour à un ancien poste reprennent leur ancien poste qu'elles détenaient avant leur nouvelle affectation.
- 13.11 Lorsqu'une personne salariée couverte par la présente convention collective, remplit temporairement à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la convention collective, autre que celle qu'elle occupe régulièrement, elle reçoit pour la durée de son travail, à l'exception d'une période d'apprentissage ne devant pas dépasser trois (3) jours, le salaire fixé pour celles des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.
- 13.12 La personne salariée, nommée à un nouveau poste en vertu des dispositions de l'article 13, reçoit à compter du jour où elle occupe ce poste, le titre et le salaire de ce poste, de même que les avantages qui en découlent.
- 13.13 Lorsque l'Employeur modifie ou abolit un poste pour des raisons de changements technologiques ou administratifs, celui-ci doit dès lors attribuer à la personne salariée ainsi affectée, un nouveau poste, avec tous les bénéfices, avantages et conditions de travail dont elle bénéficiait avant la modification ou l'abolition. L'Employeur facilite l'intégration de cette personne salariée à son nouveau poste en lui procurant à ses frais, la formation requise.



ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 Horaire général – garage municipal

- a) La semaine régulière de travail de toutes les personnes salariées est de quarante (40) heures, réparties de 07 h 00 à 12 h 00 du lundi au vendredi et de 12 h 30 à 16 h 00 du lundi au jeudi sans pause repos en après-midi.
- b) Garde

La période de garde est répartie comme suit :
Lundi au jeudi : 16 h 01 à 6 h 59 le jour suivant
Vendredi : 12 h 01 à 12 h 00 le samedi
Samedi : 12 h 01 à 12 h 00 le jour dimanche
Dimanche : 12 h 01 à 6 h 59 le lundi

Les heures de garde sont attribuées sur une base hebdomadaire à une personne salariée du service des travaux publics à l'exception d'une personne salariée en période d'essai. Le changement de garde s'effectue le lundi à 7 h ou le lendemain si ce lundi est un jour férié. L'Employeur procède à un affichage au service des travaux publics en demandant aux personnes salariées de manifester leur intérêt pour que leur nom soit inscrit sur la liste des personnes salariées qui acceptent de faire la garde en rotation, lequel affichage est pour une période de dix (10) jours. Cette procédure d'affichage est répétée tous les quatre (4) mois. À la suite de cette période d'affichage, l'Employeur établit l'horaire des périodes de garde entre toutes les personnes qui ont manifesté leur intérêt, et ce, aussi équitablement que possible, en tenant compte de l'ancienneté et des vacances annuelles prévues des personnes salariées.

Lors de la confection de la liste pour la garde, la personne salariée en absence indéterminée n'est pas considérée. Lorsque la date de retour au travail est connue ou au plus tard lorsque la personne salariée revient au travail à temps plein et sans restriction liée à son état de santé, l'Employeur considère son choix en tenant compte de son ancienneté.

La prime de garde est celle prévue à l'annexe « A-1 » :

En cas d'incapacité d'agir à titre de responsable de la garde durant la période qui lui est assignée, la personne salariée en avise le contremaître au service des travaux publics afin que celui-ci lui trouve un substitut.

La période de garde comprend la réponse au téléphone et la vérification des événements si nécessaire. Si la personne salariée de garde doit se déplacer, il s'agit alors d'un rappel et cette personne sera rémunérée comme prévu à la convention collective. Il est entendu que le rappel inclut le travail qui doit être effectué une fois sur place. Si nécessaire, elle procède au rappel des personnes salariées selon la procédure de rappel prévue pour le temps supplémentaire à la convention collective en vigueur.

Lorsqu'un responsable de la garde a un imprévu ou un empêchement, ce dernier peut faire appel, de façon exceptionnelle, à un salarié pour donner suite à la demande d'appel, et ce, selon la procédure de rappel prévue pour le temps supplémentaire à la convention collective en vigueur.

14.02 La personne salariée requise d'être chef d'équipe selon l'article 2.01 (24) de la présente convention collective reçoit le montant prévu à l'annexe « A-1 ». Le poste est accordé par ancienneté à la personne salariée qui répond aux exigences de la fonction.

14.03 **Période de repos**

Toutes les personnes salariées bénéficient d'une (1) ou de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, selon le cas, prises selon les modalités décrites ci-après. Pendant ces périodes, la personne salariée est réputée être au travail. Ces périodes incluent le moment où la personne salariée laisse son travail et y revient.

Les personnes salariées du garage municipal bénéficient d'une (1) période de repos de quinze (15) minutes prise dans la première demie de leur journée de travail. Cette période de repos doit être prise sur le lieu de leur assignation de travail ou le plus près possible de ce lieu dans la mesure du possible.

Les personnes salariées de l'usine de filtration doivent prendre leurs deux (2) périodes de repos à l'usine.

Pour les personnes salariées du bureau, les deux (2) périodes de repos peuvent être prises hors des lieux du travail. La pause repos du matin doit être prise entre 10 h et 11 h 15 et celle de l'après-midi entre 14 h 30 et 15 h 30.

14.04 **Personnes salariées, secteur bureau**

La durée de la semaine régulière de travail des personnes salariées de bureau est de trente-deux heures et demie (32 h ½) réparties du lundi au jeudi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30 et le vendredi de 8 h 30 à 13 h.

Les parties s'entendent pour qu'il soit possible à une personne salariée de répartir une portion de ses heures normales de travail d'une journée sur les journées qui précèdent et/ou qui suivent cette journée de telle sorte que la personne salariée puisse bénéficier de portions de journées de congé. Une telle pratique ne peut entraîner le paiement de temps supplémentaire pour les heures modifiées et ajoutées aux heures normales de travail. La personne salariée doit au préalable obtenir le consentement d'un supérieur immédiat.

Personne salariée, secteur usine de filtration

- 14.05 a) La semaine régulière de travail des personnes salariées de l'usine de filtration est de quarante (40) heures par semaine.

L'horaire de travail des personnes salariées de l'usine de filtration est de 7 h à 17 h, du lundi au jeudi, incluant une heure de dîner de 12 h à 13 h et le vendredi de 7 h à 11 h.

- b) Garde

La période de garde est répartie comme suit :

Lundi au jeudi : 12 h à 13 h et de 17 h à 7 h le jour suivant

Vendredi : 11 h à 7 h le jour suivant

Samedi : 7 h 01 à 7 h le jour suivant

Dimanche : 7 h 01 à 7 h le lundi

La prime de garde est celle prévue à l'annexe « A-1 » :

La prime de garde inclut la gestion des alarmes qui n'implique aucun déplacement pour la personne salariée de garde. Si cette dernière doit se rendre à l'usine de filtration, il s'agit alors d'un rappel et elle sera rémunérée comme prévu à la convention collective. Il doit y avoir un déplacement obligatoire lors d'une quatrième (4^e) journée consécutive d'absence à l'usine.

Le changement de garde s'effectue le lundi à 7 h ou le lendemain si ce lundi est un jour férié.

La période de garde s'effectue en rotation entre toutes les personnes salariées de l'usine de filtration. Lorsque l'une des personnes salariées de l'usine de filtration est en vacances ou absente pour un autre motif prévu à la présente convention collective, la garde est répartie entre les autres personnes salariées de l'usine de filtration.



Si la personne salariée de garde a besoin d'une autre personne, elle peut contacter la prochaine personne salariée de garde sans aucune autre approbation. L'Employeur s'engage à former toutes les personnes salariées de l'usine de filtration quant à l'utilisation du logiciel pour la période de garde.

- c) L'Employeur autorise un maximum de deux (2) employés en congé en même temps à la condition qu'un employé soit présent au travail.

L'Employeur s'engage à conserver à l'usine de filtration deux (2) postes d'opérateur ainsi qu'un (1) poste de chef opérateur.

Au début de la quatrième (4e) semaine consécutive d'absence prévue et au début de la troisième (3e) semaine d'absence imprévue du chef opérateur, l'Employeur lui désignera, par ancienneté, un remplaçant pourvu que la personne salariée puisse assumer les responsabilités associées à la fonction. Ce dernier recevra alors le taux de salaire du chef opérateur.

- 14.06 L'Employeur met à la disposition des personnes salariées un endroit salubre pour la prise des repas avec appareils ménagers.

Coordonnateur au service des travaux publics

- 14.07 Le poste de coordonnateur au service des travaux publics est occupé par une personne salariée nommée par le contremaître au service des travaux publics pour une période de plus de vingt-quatre (24) heures. La personne salariée ainsi désignée réintègre son poste dès le retour du contremaître au service des travaux publics.

Le coordonnateur au service des travaux publics reçoit le montant prévu à l'annexe « A-1 ».

L'horaire de travail du coordonnateur au service des travaux publics est planifié avec son supérieur immédiat.

Aucune personne salariée ne peut être forcée d'occuper la fonction de coordonnateur au service des travaux publics.

ARTICLE 15 TRAITEMENT

- 15.01 a) Les personnes salariées couvertes par la présente convention collective reçoivent les taux horaires établis à l'annexe « A » de la présente convention collective. De plus, l'ensemble des primes prévues à la présente convention collective sera indexé des mêmes pourcentages que les augmentations salariales.
- b) Les personnes salariées mentionnées au paragraphe a) reçoivent le salaire prévu à l'Annexe « A » des présentes en fonction des paramètres et échelons suivants :
- Pour l'année 1 de leur embauche 85 %
 - Pour l'année 2 de leur embauche 90 %
 - Pour l'année 3 de leur embauche 95 %
 - Pour l'année 4 de leur embauche 100 %

Lors de son anniversaire d'entrée en service, la personne salariée progresse d'un échelon.

Les parties conviennent également que, lors de l'embauche, deux ans d'expérience pertinente équivalent à un an d'expérience, et ce, uniquement pour l'intégration à l'échelle salariale lors de l'entrée en service.

- 15.02 Lorsque l'Employeur fait effectuer temporairement par une personne salariée du travail relevant d'une classe d'emploi supérieure à la sienne, elle obtient automatiquement la rémunération prévue à cette nouvelle classe d'emploi.

À l'inverse, si elle effectue du travail relevant d'une classe d'emploi inférieure, elle ne subit pas de baisse de rémunération.

- 15.03 Lorsque le gouvernement ou l'Employeur suggère ou exige des qualifications supérieures aux exigences normales d'une fonction, le salaire de cette fonction est réajusté pour en tenir compte.

- 15.04 Lorsqu'une personne salariée permanente obtient un autre poste permanent suite à un affichage, elle reçoit dès sa confirmation au poste, le salaire égal ou immédiatement supérieur au sien dans les échelons de la nouvelle fonction. Lorsqu'elle obtient un poste temporaire ou un poste laissé temporairement vacant, elle reçoit ou conserve pour cette période, le salaire le mieux rémunéré des deux (2) fonctions.

15.05 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son Employeur, la récupération de telle somme, après avoir été confirmée qu'elle est réelle et exigible par l'Employeur, se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou de la façon suivante :

- Pour un montant inférieur à cent dollars (100,00 \$), l'Employeur retient la somme versée en trop à même le salaire ;
- Pour un montant supérieur à cent dollars (100,00 \$), l'Employeur retient, sur chaque paie, un montant équivalent à dix pour cent (10 %) du salaire de base et ce, jusqu'à l'extinction de la dette.



ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Tout travail requis par l'Employeur, exécuté en plus de la journée régulière et/ou de la semaine régulière de travail ou en dehors des heures prévues par les horaires de l'article 14 de la présente convention collective, est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du salaire horaire de cet employé, de la classe d'emploi où se situe le travail à accomplir, le plus élevé des deux. Cette disposition ne s'applique pas si la personne salariée a épuisé toutes les banques auxquelles elle a droit en vertu de la convention collective et que ses absences sont traitées en sans solde. Le cas échéant, le paiement en temps supplémentaire s'applique après quarante (40) heures pour les personnes salariées cols bleus et après trente-deux heures et demie (32 ½) pour les personnes salariées cols blancs. Toute personne salariée peut refuser de faire du temps supplémentaire.

16.02 Cependant, tout travail exécuté par une personne salariée le dimanche ainsi qu'un jour férié est rémunéré au taux de deux cents (200 %) pour cent du taux de salaire alors applicable.

16.03 Toute personne salariée rappelée à son domicile pour effectuer un travail d'urgence spécifique est rémunérée au taux de travail supplémentaire alors applicable (minimum 150 %) pour un minimum de trois (3) heures et au taux prévu à l'article 16.02 si le rappel a lieu un dimanche ou lors d'un jour férié. Si un autre travail d'urgence intervient avant que la personne salariée ait quitté les lieux, elle est tenue de répondre à la situation.

La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de traitement par période de deux (2) heures de travail supplémentaires. La période de repos doit se prendre sur le lieu d'affectation du travail.

16.04 Après toute période de quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire, la personne salariée a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées selon le montant prévu à l'annexe « A-1 ».

Toute personne salariée, appelée à se déplacer à l'extérieur des limites de la Ville, doit être indemnisée pour la période de repas au taux applicable si ce repas doit être pris sur ces lieux. De plus, l'Employeur lui remboursera le montant prévu à l'annexe « A-1 » pour le repas. Le remboursement est conditionnel à la présentation d'une pièce justificative ne pouvant excéder le montant prévu.



16.05 a) Le temps supplémentaire est attribué comme suit.

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir à tour de rôle aux personnes salariées disponibles, par service et par ancienneté pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche.

b) Les personnes salariées doivent fournir à l'Employeur un numéro de téléphone pour appel lors de temps supplémentaire. Si la personne salariée ne répond pas immédiatement, l'Employeur laisse un message vocal. La personne salariée dispose de cinq (5) minutes pour retourner l'appel à défaut de quoi l'Employeur appelle la personne suivante.

c) Si une personne salariée ou une équipe de personnes salariées poursuit son travail durant la période de repas, celle-ci sera rémunérée de la façon suivante:

- ♦ Pour les personnes salariées du garage municipal : une demi-heure à 150% si la période de repas est prise à un autre moment de la journée et une demi-heure à 200% si la personne salariée ne prend aucun repas durant son quart de travail ;
- ♦ Pour les autres personnes salariées : une heure à 150 % si la période de repas est prise à un autre moment de la journée et une heure à 200 % si la personne salariée ne prend aucun repas durant son quart de travail ;
- ♦ La personne salariée se voit rembourser le montant prévu à l'annexe « A-1 » pour le repas dans les deux cas.

16.06 L'Employeur maintient disponible et accessible la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire et des heures refusées par chaque personne salariée. Il transmet une copie de cette compilation au Syndicat tous les mois. Une copie de cette compilation est affichée au garage municipal, à l'hôtel de ville et à l'usine de filtration.

16.07 **Crédit de congé pour temps supplémentaire accumulé**

Toute personne salariée qui fait du temps supplémentaire peut, si elle en fait la demande, bénéficier du paiement de son temps supplémentaire en temps remis sous forme d'un crédit de congé. Ce crédit de congé est équivalent au nombre d'heures exécutées multiplié par le taux en pourcentage applicable au temps supplémentaire alors accompli.

- 16.08 Le maximum qu'une personne salariée peut accumuler en temps remis est de quarante-deux (42) heures par année pour les personnes salariées du secteur bureau, cinquante-deux heures et demie (52,5) pour les personnes salariées du garage municipal et de cinquante-quatre (54) heures pour les personnes salariées de l'usine de filtration.
- 16.09 Une personne salariée qui veut prendre un congé à même ce crédit de temps supplémentaire accumulé peut prendre un congé d'une durée minimale d'une heure de travail, prévu à l'article 14.
- 16.10 Pour bénéficier d'un congé à même ce crédit de temps supplémentaire accumulé, la personne salariée doit, dans toute la mesure du possible, prendre entente au préalable avec son supérieur immédiat, quarante-huit (48) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable, sur le ou les dates qu'elle désire prendre.
- 16.11 Le temps supplémentaire accumulé et porté au crédit du temps remis de la personne salariée doit être utilisé par cette personne salariée au plus tard au 31 décembre.
- Un maximum de deux (2) personnes salariées au secteur garage municipal et de deux (2) personnes salariées au secteur bureau pourra s'absenter en même temps.
- Une personne salariée pourra commencer à accumuler du temps supplémentaire dans sa banque à compter du 1^{er} janvier de chaque année.
- 16.12 Au plus tard le 15 janvier de chaque année, l'Employeur remet à la personne salariée une somme égale au solde du crédit des heures de temps remis non utilisé au 31 décembre précédant, et ce, au taux de salaire en vigueur lorsque le temps supplémentaire a été accompli.



ARTICLE 17 CONGÉ SANS SOLDE

17.01 La personne salariée comptant cinq (5) ans de service obtient après entente avec l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable un congé sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance. Celui-ci s'engage à donner une réponse dans les trente (30) jours suivant la demande,

- a) **Ancienneté**
La personne salariée conserve et cumule l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

- b) **Congé annuel**
L'Employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

- c) **Congé maladie**
Les congés maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues à la convention collective.

- d) En cas de cessation d'emploi, les congés maladie visés et ceux accumulés selon la convention collective sont monnayés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention collective.

- e) **Régime de retraite**
La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

- f) **Assurance-groupe**
La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance-vie et de maladie prévu à la présente convention collective. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant, la personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

- g) Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée durant son congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 9 et 10 de la convention collective.
- h) **Modalités de retour**
La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours de calendrier, avant de revenir sur son poste.

ARTICLE 18 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

18.01 a) Toutes les personnes salariées bénéficient des fêtes chômées et payées qui suivent :

- Le 1^{er} janvier
- Le 2 janvier
- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La fête des Travailleurs
- La fête des Patriotes
- La Fête nationale
- La Confédération
- La fête du Travail
- L'Action de grâces
- Le jour du Souvenir
- Le 24 décembre
- Le 25 décembre
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre

b) Les personnes salariées pourront prendre un congé sans traitement les jours suivants :

- L'anniversaire de la personne salariée
Cette journée pourra être déplacée après entente avec son supérieur immédiat.
- Trois (3) jours mobiles
Ces trois (3) journées pourront être prises entre le 1^{er} septembre et le 31 mai, de chaque année, après autorisation du supérieur immédiat. Une demande de congé ne peut être refusée à moins d'une raison valable.

Par contre, si les personnes salariées sont présentes au travail pour ces journées, elles seront compensées à leur taux régulier.

c) Lorsqu'une fête chômée et payée survient un vendredi, l'horaire normal de travail du vendredi est reporté au jeudi précédent.

18.02 Les fêtes chômées et payées énumérées à l'article 18.01 correspondant à un jour non ouvrable sont reportées au premier jour ouvrable suivant. Toutefois, l'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour reporter une fête payée à un autre jour ouvrable.

- 18.03 Les fêtes chômées et payées mentionnées au paragraphe a) de l'article 18.01 ou reportées conformément à l'article 18.02 sont rémunérées au taux régulier, comme si la personne salariée était alors au travail. La personne salariée affectée temporairement à un travail comportant une rémunération supérieure à sa rémunération régulière est rémunérée pour cette fête chômée et payée au salaire le plus avantageux des deux.
- 18.04 Les personnes salariées bénéficient des fêtes chômées et payées pourvu qu'elles soient au travail le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, à moins que leur absence ne soit motivée.



ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

19.01 La personne salariée a droit, au cours de chaque année de service, à des vacances basées sur la date de son entrée en service et calculées comme suit :

Année de service	Jours de vacances	Cols blancs	Cols bleus
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours	Un (1) jour par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours	Un (1) jour par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours
Après un (1) an	Deux (2) semaines	65 heures	80 heures
Après deux (2) ans	Trois (3) semaines	97,5 heures	120 heures
Après six (6) ans	Quatre semaines	130 heures	160 heures
Après huit (8) ans	Quatre semaines et un (1) jour	137 heures	168,75 heures T.P. 169 heures filtration
Après neuf (9) ans	Quatre semaines et deux (2) jours	144 heures	177,5 heures T.P. 178 heures filtration
Après douze (12) ans	Quatre semaines et trois (3) jours	151 heures	186,25 heures T.P. 187 heures filtration
Après quatorze (14) ans	Quatre semaines et quatre (4) jours	158 heures	195 heures T.P. 196 heures filtration
Après quinze (15) ans	Cinq (5) semaines	162,5 heures	200 heures
Après vingt (20) ans	Cinq (5) semaines et un (1) jour	169,5 heures	208,75 heures T.P. 209 heures filtration
Après vingt-et-un (21) ans	Cinq (5) semaines et deux (2) jours	176,5 heures	217,5 heures T.P. 218 heures filtration
Après vingt-deux (22) ans	Cinq (5) semaines et trois (3) jours	183,5 heures	226,25 heures T.P. 227 heures filtration
Après vingt-trois (23) ans	Cinq (5) semaines et quatre (4) jours	190,5 heures	235 heures T.P. 236 heures filtration
Après vingt-quatre (24) ans	Six (6) semaines	195 heures	240 heures

Les parties conviennent que le droit aux vacances annuelles ne s'acquiert pas de manière progressive sur la base d'une année de référence. La personne salariée obtient le droit aux vacances de manière anticipée en cours d'année. L'Employeur peut opérer une compensation financière advenant le départ d'une personne salariée qui a épuisé ses vacances avant son départ.

19.02 La rémunération des vacances s'effectue au taux de salaire régulier

19.03 Toute fête chômée et payée mentionnée au paragraphe 18.01 et qui coïncide avec un jour de vacances prévues au présent article est payée à ce titre et, conséquemment, la banque de vacances annuelles n'est pas imputée pour cette journée.

19.04 Les vacances doivent être prises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année. À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées soumettent leur choix de dates de congé annuel, par ordre d'ancienneté générale, et ce, avant le 1^{er} mars pour le premier (1^{er}) tour et avant le 15 mars pour le deuxième (2^e) tour. Le choix de vacances exprimé avant le 1^{er} mars permet de faire valoir l'ancienneté pour un maximum de trois (3) semaines, et ce, afin de permettre à toutes les personnes salariées de faire valoir leur choix de vacances prioritaires. Au deuxième (2^e) tour, le résiduel des congés annuels exprimés par les personnes salariées est accordé par ordre d'ancienneté générale. L'Employeur approuve les dates de congés annuels le 1^{er} avril, et ce, en tenant compte des besoins du service, de l'ancienneté générale et des semaines prioritaires. La personne salariée qui ne soumet pas ses dates de congé annuel dans les délais impartis perd sa priorité d'ancienneté pour l'année concernée. Le quantum de vacances est de trois (3) personnes salariées maximum à la fois pour le garage municipal, avec possibilité d'une quatrième personne salariée à la condition qu'il y ait quatre (4) personnes salariées présentes au travail; deux (2) personnes salariées maximum à la fois pour le secteur bureau; deux (2) personnes salariées maximum à la fois pour l'usine de filtration.

Une semaine de congé annuel peut être fractionnée en journées si la personne salariée en fait la demande à l'Employeur. Ces journées ne peuvent entraîner le refus d'une semaine complète à une autre personne salariée. L'Employeur ne peut refuser la demande sans motif valable.

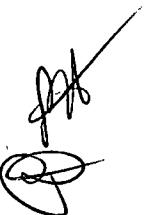
19.05 Si une personne salariée est en invalidité lors de la période où elle devait prendre ses vacances annuelles, ses vacances sont reportées à une autre période de l'année en cours sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de santé et/ou de la convalescence de la personne salariée pour la période où elle devait prendre ses vacances.

Suite à cette absence, la reprise des vacances devra faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur en respectant les vacances déjà prévues.

Lors d'un retour d'accident de travail, le choix des vacances des années antérieures devra faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur en respectant les vacances déjà prévues.

19.06 Une personne salariée qui quitte, pour quelque raison que ce soit, le service de l'Employeur a droit de se faire remettre une somme équivalente au montant des jours de vacances accumulés à la date de son départ, déduction faite des journées déjà prises et ce, comme si elle prenait ses derniers jours de vacances accumulés. Cette personne salariée a également droit au remboursement de temps porté à son crédit de temps accumulé et prévu à l'article 16.07 et à son crédit de congé de maladie prévu à l'article 21.01.

19.07 La personne salariée qui obtient une augmentation du nombre d'années de service, lui donnant droit à une période de vacances supérieure, a droit dès le 1^{er} janvier de l'année où elle change de classe d'années de service, tel que déterminé par l'article 19.01, aux vacances correspondant à cette nouvelle classe.



ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX

20.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé social sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) Trois (3) jours ouvrables à l'occasion d'un premier mariage, au cours de son embauche.
- b) Un (1) jour ouvrable à l'occasion du mariage du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur ou d'un enfant.
- c) Cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de la personne salariée ou de l'enfant de son conjoint.
- d) Cinq (5) jours ouvrables dont trois (3) sont rémunérés à l'occasion du décès du frère, de la sœur de la personne salariée.
- e) Deux (2) jours ouvrables à l'occasion du décès du père ou de la mère du frère ou de la sœur du conjoint de la personne salariée, du gendre ou de la bru ou d'un grand-parent.
- f) Deux (2) jours ouvrables à l'occasion du décès du conjoint du père ou de la mère.
- g) Un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès de la belle-sœur, beau-frère ou d'un(e) petit fils, petite fille de la personne salariée.
- h) Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées ouvrables, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. La personne salariée peut prolonger son congé de trois (3) jours supplémentaires sans solde si elle le désire.

Ce congé peut être fractionné en journées non consécutives (pouvant précéder l'évènement) à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration d'un délai de quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

- i) Lors du décès d'une personne salariée au service de l'Employeur : une journée pour assister aux funérailles si celles-ci ont lieu un jour ouvrable.
- j) Lors du décès d'un oncle ou d'une tante de la personne salariée : une demi-journée pour assister aux funérailles si celles-ci ont lieu un jour ouvrable.



- 20.02 La personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et sur demande, fournir une déclaration verbale ou écrite attestant l'événement.
- 20.03 Dans les cas ci-dessus, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son domicile, la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel.
- 20.04 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour d'absence prévu à la convention collective.
- 20.05 Les congés pour décès ou pour mariage doivent être pris de façon consécutive et doivent comprendre la journée des funérailles ou du mariage. Cependant, une journée peut être reportée à une date ultérieure pour assister à un service funéraire.
- 20.06 Toute personne salariée appelée comme juré ou comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie reçoit le salaire qui lui aurait été versé pour les heures régulières de travail qu'elle aurait normalement travaillées pendant cette période d'absence. La personne salariée rembourse à l'Employeur les indemnités ou allocations reçues de la Cour pour cette même période jusqu'à concurrence du montant du salaire versé par l'Employeur.

ARTICLE 21

CONGÉS DE MALADIE ET/OU PERSONNELS

21.01 a) Tous les 1^{er} janvier, l'Employeur crédite à toute personne salariée régulière à son emploi et couverte par la présente convention collective, une banque d'heures de congés de maladie ou de congés personnels (soixante-dix-huit virgule soixante-quinze (78,75) heures pour les cols bleus du garage municipal quatre-vingt-une (81) heures pour les personnes salariées de l'usine de filtration et soixante-trois (63) heures pour les cols blancs). Les heures ainsi accordées sont non cumulatives, mais monnayables au 31 décembre de chaque année lorsque non utilisées au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année ou si elle quitte son emploi en cours d'année, le nombre d'heures créditées pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

b) Durant le mois de janvier de chaque année, l'Employeur paye à la personne salariée régulière le nombre de jours accumulés à son crédit au 31 décembre de l'année précédente.

21.02 Le salaire de la personne salariée absente pour maladie et/ou congés personnels lui est payé jusqu'à la limite des heures ainsi accumulées à son crédit, à son taux régulier de salaire.

21.03 Un mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel la personne salariée a travaillé tous les jours ouvrables. Les absences prévues par la présente convention collective ou toute autre absence autorisée par l'Employeur ou le supérieur immédiat n'interrompent pas le service continu.

21.04 Sur demande, après plus de trois (3) jours consécutifs d'absence en maladie, la personne salariée doit fournir dans les vingt-quatre (24) heures une attestation écrite ou un certificat médical incluant le diagnostic et de la date probable du retour au travail. Cette attestation est remise à la direction générale afin d'en préserver la confidentialité.

21.05 a) En cas d'accident ou de maladie professionnelle survenus dans l'exercice de ses fonctions, les jours d'absences n'affectent pas le nombre de jours accumulés au crédit de la personne salariée accidentée ou en maladie professionnelle.

b) L'Employeur maintient pendant l'absence de la personne salariée un montant égal à celui qu'elle recevra éventuellement de la CNESST.



- 21.06 Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix et lorsque nécessaire. Le médecin décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle le (la) malade peut reprendre son travail. Les honoraires de ce médecin sont payés par l'Employeur.
- 21.07 La personne salariée a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si le médecin de l'Employeur et son médecin diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés par l'Employeur.
- 21.08 En cas de décès, les ayants droit de la personne salariée reçoivent cette somme, les susdites heures étant payées au taux alors en vigueur au départ ou au décès de la personne salariée.



ARTICLE 22 DROITS PARENTAUX

- 22.01 La personne salariée enceinte a droit à un congé de trois (3) heures par mois aux fins de visite médicale prénatale. La personne salariée se prévaut de ses congés de maladie pour ces visites.
- 22.02 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines. La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également le droit à ce congé de maternité. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 22.03 La personne salariée donne un avis écrit à l'Employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de son accouchement au moins trois (3) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé. Ce préavis est accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Si la personne salariée ne présente pas l'avis de trois (3) semaines, elle peut néanmoins partir en tout temps sur recommandation de son médecin et bénéficier du congé de maternité.
- 22.04 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance. La personne salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- Sur demande, la personne salariée doit fournir la preuve justifiant l'extension de congé demandée.
- 22.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit sur demande de l'Employeur un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger.
- 22.06 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, ou lorsque l'enfant est hospitalisé durant l'un des congés prévus au présent article, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
- 22.07 La personne salariée qui est en congé de maternité conserve et accumule son ancienneté et son expérience et continue de bénéficier de tous les droits, les

avantages et les privilèges que lui confère la convention collective à la condition qu'elle contribue aux différents régimes.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

À la fin de son congé de maternité, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou un poste qu'elle aurait obtenu conformément aux dispositions de la présente convention collective durant son congé de maternité.

22.08 Complications et interruption de grossesse

- a) La personne salariée subissant une complication de grossesse qui exige un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus pour les congés de maladie ou par le régime d'assurance collective.
- b) La personne salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus pour les congés de maladie ou par le régime d'assurance collective.

22.09 Santé et sécurité durant la grossesse

- a) Dans la mesure de ses connaissances, l'Employeur doit informer tout le personnel de l'établissement des conditions de travail prouvées ou présumées pouvant mettre en danger la personne salariée enceinte ou le fœtus, ainsi que tout cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la personne salariée enceinte ou le fœtus.
- b) La personne salariée enceinte exposée à des conditions de travail dangereuses ou à une maladie infectieuse dans son milieu de travail doit arrêter immédiatement de travailler dans ces conditions. L'Employeur peut transférer la personne salariée, sans diminution de traitement et avec les mêmes avantages, dans une autre fonction où elle peut remplir les exigences normales de la tâche. Si l'Employeur ne peut transférer la personne salariée, celle-ci bénéficie des dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

22.10 Congé de paternité

La personne salariée peut bénéficier du congé de paternité prévu au Régime québécois d'assurance parentale ci-après le « RQAP » sans autre rémunération que celle prévue au RQAP. Elle doit cependant en aviser l'Employeur dès que possible avant le début du congé.

- 22.11 À la fin du congé de paternité, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou un poste qu'elle aurait obtenu conformément aux dispositions de la présente convention collective durant son congé de paternité.

22.12 Congé parental

La personne salariée a droit, en prolongation de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption, à un congé parental sans traitement pouvant aller jusqu'à soixante-cinq (65) semaines continues pourvu qu'elle en avise l'Employeur par écrit au moins huit (8) jours avant l'expiration du congé de maternité ou trois (3) semaines à l'avance dans les autres cas. Il se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, après que l'enfant lui a été confié.

Dans tous les cas de congé parental, la personne salariée conserve son ancienneté et son expérience et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges que lui confère la convention collective à la condition qu'elle contribue aux différents régimes, à l'exception des articles suivants de la présente convention collective :

- Art. 18 Fêtes chômées et payées
- Art. 19 Vacances annuelles payées
- Art. 20 Congés sociaux
- Art. 21 Congés de maladie et/ou personnels

À la fin du congé parental, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou un poste qu'elle aurait obtenu conformément aux dispositions de la présente convention collective durant son congé parental.

ARTICLE 23 MODALITÉS DE LA PAIE

- 23.01 La paie est distribuée tous les jeudis par dépôt direct dans le compte de la personne salariée. Si le jeudi est jour chômé, la paie doit être remise le premier jour ouvrable précédant ce jeudi. Advenant des bris informatiques touchant au dépôt direct, l'Employeur devra alors procéder par chèque afin que les personnes salariées puissent encaisser leur paie le jeudi.
- 23.02 Doit également être remis à la personne salariée en même temps que sa paie, un relevé de salaire où doivent apparaître les détails suivants :
- le nom de l'Employeur;
 - le nom et le prénom de la personne salariée;
 - l'identification de l'emploi de la personne salariée;
 - la date et la période couverte de la paie;
 - le nombre d'heures régulières travaillées;
 - le nombre d'heures supplémentaires;
 - la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
 - le taux applicable à ces heures;
 - le montant de salaire brut;
 - le détail des déductions et retenues à la source
 - le montant net payé
 - toute banque d'heure(s) ajustée

ARTICLE 24

ASSURANCE-GROUPE ET FONDS DE PENSION

24.01 L'Employeur contribue à l'assurance-groupe, dans la proportion prévue au présent article, pour une personne salariée absente pour une des raisons mentionnées à la présente convention collective. L'Employeur avance les sommes d'assurance et les indemnités à la personne salariée concernée et retient, à même l'indemnité, le montant des primes d'assurances et autres retenues exigibles. Lorsque la personne salariée reçoit directement ses paiements de l'assureur, l'Employeur facture mensuellement la part des bénéfiques des différents régimes à la personne salariée et celle-ci rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

Le choix et l'administration du régime d'assurance collective se font conjointement entre l'Employeur et le Syndicat.

L'administration du régime est assurée par un comité biparti : Syndicat et Employeur.

La gestion quotidienne du régime est faite par l'Employeur qui convient de faire adhérer les nouveaux membres dans les délais prévus selon l'entente.

L'admissibilité au régime est telle que décrite au régime : soit lorsque la personne salariée a complété sa période d'essai et qu'elle cumule au moins quinze (15) heures par semaine de travail.

La participation au régime d'assurance collective est obligatoire pour toutes les personnes salariées admissibles.

L'information sur les bénéfiques en vigueur; l'Employeur fournit à chaque personne salariée une brochure explicative sur les dispositions et sur les différentes protections comprises dans le régime d'assurance collective.

Le coût du régime d'assurance collective est défrayé à raison de cinquante (50 %) pour cent par l'Employeur et à raison de cinquante (50 %) pour cent par la personne salariée qui y est assujettie. La personne salariée devant en tout temps assumer la partie de la prime couvrant l'assurance-salaire.

La prime est fixée à la première paie suivant le renouvellement et est maintenue jusqu'au prochain renouvellement.

La personne salariée doit autoriser par écrit l'assureur à faire parvenir à l'Employeur une preuve du versement des indemnités d'assurances. L'Employeur déterminera avec l'assureur la fréquence de la preuve du versement des indemnités d'assurances.

Advenant une décision de l'assureur impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur, la récupération de telle somme par l'Employeur se fait selon l'article 15.05.

24.02 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel de régime de retraite et à contribuer dans une proportion de 6 %.

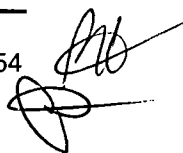
La proportion de la personne salariée doit être au moins équivalente à celle de l'Employeur. Dans le cas d'une personne salariée absente pour une des raisons mentionnées à la présente convention collective et qui y effectue un ou des versements, l'Employeur contribue également au plan de régime de retraite.

24.03 La participation est obligatoire pour les personnes salariées entrant au service de l'Employeur après la date d'entrée en vigueur du régime de retraite, et ce, si elles remplissent les conditions d'admissibilité stipulées à la Loi ou au règlement.

24.04 Advenant une volonté collective des personnes salariées d'adhérer au RRFS-FTQ, l'Employeur s'engage à entreprendre des discussions avec le Syndicat.

24.05 Les personnes salariées régulières ayant soixante (60) ans et plus ou moins de soixante (60) ans, mais au moins vingt (20) ans de service peuvent bénéficier des modalités du programme de retraite progressive sous réserve de l'approbation de l'Employeur :

- a) La demande doit être remise à l'Employeur trois (3) mois avant la date de la mise en application dudit programme.
- b) Chaque demande est examinée et doit faire l'objet d'une autorisation de l'Employeur après étude.
- c) L'Employeur confirme, par écrit, à la personne salariée régulière l'acceptation ou le refus de sa demande. En cas de refus, l'Employeur doit fournir les raisons qui justifient sa décision.
- d) L'Employeur doit pouvoir embaucher une personne disponible, qualifiée et compétente pour compléter l'horaire de travail.
- e) Le programme est d'une durée de douze (12), vingt-quatre (24) ou trente-six (36) mois suivi de la prise obligatoire de la retraite.
- f) Les avantages d'ordre monétaire, incluant, et ce, non limitativement, les vacances prévues à la convention collective, sont proportionnels à la nouvelle semaine normale de travail.



- g) La personne salariée régulière en départ progressif continue de bénéficier de l'assurance collective comme si elle était au travail à temps complet, pourvu qu'elle travaille un minimum de vingt (20) heures par semaine. Néanmoins, elle doit assumer le coût de sa quote-part.
- h) Le nombre de personnes salariées régulières pouvant bénéficier d'un tel programme en même temps et les autres modalités sont fixés par l'Employeur.



ARTICLE 25 ÉQUIPEMENT

25.01 L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées, lorsque requis ou au besoin et en quantité suffisante, l'équipement et le matériel de sécurité nécessaire à l'accomplissement sécuritaire de leur travail, à savoir, mais non limitativement :

1. Lunettes de sécurité (ajustées à la vue)
2. Habit imperméable
3. Casque protecteur
4. Gants d'été
5. Combinaison (over-all – été/hiver)
6. Mitaines d'hiver, cagoule et tuque
7. Sarrau (employé usine de filtration et garage)
8. Ceinture de sécurité pour travail en espace clos
9. Masques respiratoires ainsi que leurs cartouches
10. Chandail à manches courtes de couleur orange avec bandes réfléchissantes

Sur présentation d'une preuve d'achat pour souliers de sécurité ou bottes de sécurité d'été ou d'hiver, ainsi que couvre-chaussure, l'Employeur rembourse un maximum de cinq cent cinquante dollars (550 \$) par année aux personnes salariées régulières qui justifient l'utilisation de cet équipement.

Également sur présentation d'une preuve d'achat, la personne salariée en période d'essai peut recevoir, dès son embauche, jusqu'à la moitié du montant prévu au paragraphe précédent, soit deux cent soixante-quinze dollars (275 \$). L'autre moitié du montant lui est rendu disponible au moment où elle complète sa période d'essai.

25.02 L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées du secteur garage municipal et usine de filtration, au plus tard le 15 mai de chaque année, les équipements suivants :

- Deux (2) chemises ou chandails et deux (2) pantalons d'été;
- Deux (2) chemises ou chandails et deux (2) pantalons d'hiver.
- Un (1) manteau trois (3) saisons et un (1) manteau d'hiver aux trois (3) ans.

25.03 a) L'Employeur remplace au besoin les équipements fournis à l'article 25.01.

- b) À l'exception des manteaux, en cas de bris d'un vêtement fourni à l'article 25.02, l'Employeur remplace l'article brisé sur remise de celui-ci. Toutefois, si un tel bris est rapporté ou survient dans le mois qui précède le 15 mai, ledit article remplacé ne fera pas l'objet d'un renouvellement le 15 mai suivant.
- c) Les vêtements fournis par l'Employeur devront être portés sur les lieux du travail en tout temps et uniquement dans le cadre du travail.
- d) Les vêtements et équipements précédents ne doivent pas servir à des fins personnelles.
- e) Tous les vêtements identifiés à la Ville doivent être remis par la personne salariée au moment où elle quitte l'organisation.

ARTICLE 26

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 26.01 a) L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés.
- b) Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 26.02 Un comité de santé et sécurité formé d'un minimum de deux (2) personnes salariées nommées par le Syndicat et d'un minimum de deux (2) personnes représentantes de l'Employeur, les deux parties devant être à nombre égal. Le comité doit se réunir minimalement quatre (4) fois par année ou à la demande d'une des deux parties sans perte de salaire afin de discuter des questions relatives à la santé et à la sécurité des personnes salariées et procéder, s'il y a lieu, à une inspection de sécurité. Le fonctionnement du comité se fait conformément aux lois en vigueur.
- 26.03 L'Employeur convient de tenir compte des demandes d'équipement facultatif qui s'avérerait nécessaire suite à une recommandation du Comité de santé et sécurité.

ARTICLE 27 PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE

27.01 S'il y a suspension ou perte du permis de conduire pour une période égale ou inférieure à un (1) an, la personne salariée est mutée à un poste où le permis de conduire n'est pas nécessaire si l'Employeur est en mesure d'offrir un tel poste à cette personne salariée. Dans le cas d'un transfert à une autre fonction, alors la personne salariée bénéficie de la rémunération applicable à cette fonction et ce, pour la période où l'Employeur peut offrir du travail, sans pour autant nuire aux règles habituelles de la convention collective et à la bonne exécution des opérations. La personne salariée peut également, selon sa préférence, se prévaloir d'un congé sans solde pour la durée de la suspension, et ce, malgré qu'un poste soit disponible.

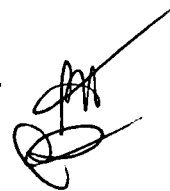
ou

Dans le cas où l'Employeur ne dispose d'aucun poste disponible alors, la personne salariée doit obligatoirement se prévaloir d'un congé sans solde pour la durée de la suspension.

Dans tous les cas, la personne salariée retourne à son emploi et à son poste dès l'activation de son permis de conduire. Si le poste que détenait la personne salariée avant son départ en congé sans solde n'est plus disponible ou n'existe plus, la personne salariée peut recourir à la procédure de supplantation prévue à la convention collective.

S'il y a perte du permis de conduire pour une période supérieure à un (1) an, mais sans dépasser deux (2) ans, le salarié est retourné chez lui sans solde.

Toute perte de permis de conduire supérieure à deux (2) ans ou toute récurrence de perte de permis de conduire amène un congédiement immédiat.



ARTICLE 28 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

- 28.01 Le Syndicat et l'Employeur peuvent, dans une entente écrite spécifique à cet effet, établir des conditions de travail et de salaire autres que celles figurant actuellement à la présente convention collective et concernant une personne salariée qui a été victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique et psychique.
- 28.02 Également, l'Employeur assumera entièrement les coûts et les frais (sur présentation des pièces justificatives) de toute formation qu'elle exige ou qu'elle a approuvée.

ARTICLE 29 FUSION ET INTÉGRATION

29.01 Aucune personne salariée ne peut être congédiée ni son salaire diminué ni ses heures, par suite de fusion de municipalités ou par suite d'entente avec d'autres villes concernant certains services. Les droits et avantages reconnus par la présente convention collective sont protégés et l'ancienneté générale est reconnue.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

ARTICLE 30 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET CARTE DE COMPÉTENCE

- 30.01 Toute personne salariée, requise par son supérieur immédiat d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, reçoit sur présentation des pièces justificatives, une compensation équivalente à celle fixée par règlement municipal.
- 30.02 L'Employeur rembourse, sur présentation des pièces justificatives, les frais d'adhésion et de renouvellement des cartes de compétences requises dans le cadre du travail.



ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.01 La présente convention collective est rétroactive au 1^{er} janvier 2024, à l'exception de l'article 15,01 b) lequel s'applique à compter de la date de signature de la convention collective. L'Employeur versera aux personnes salariées au moment de la signature, et ce, dans les trente (30) jours de la signature, leur rétroactivité.

Les personnes salariées couvertes par la présente bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures régulières étant travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %), selon le cas, ainsi que toutes les autres clauses à incidence monétaire.



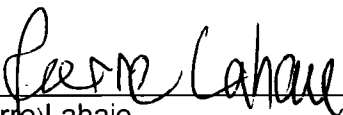
ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 32.01 La présente convention collective entre en vigueur du 1^{er} janvier 2024 et prend fin le 31 décembre 2030.
- 32.02 La présente convention collective est considérée comme dénoncée automatiquement à la date de son expiration, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 32.03 Les conditions de travail et autres stipulations prévues à la présente convention collective s'appliquent et demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Berthierville, ce 21^e jour du mois de mai de l'année 2024.

VILLE DE BERTHIERVILLE

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4676**




Pierre Lahaie
Maire



Steve Barrette
Président



Martin Ferron
Vice-président



Sylvie Dubois
Directrice générale et greffière



Martin Bergeron
Secrétaire-trésorier



Bruno Tremblay
Conseiller syndical SCFP-FTQ



ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATION

Classification	Salaire horaire 2023	2024-01-01 au 2024-12-31	2025-01-01 au 2025-12-31	2026-01-01 au 2026-12-31	2027-01-01 au 2027-12-31	2028-01-01 au 2028-12-31	2029-01-01 au 2029-12-31	2030-01-01 au 2030-12-31
		4,5%	3,5%	3%	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %
Chef opérateur / usine filtration	35,034 \$	36,611 \$	37,893 \$	39,030 \$				
Journalier opérateur	31,272 \$	32,680 \$	33,824 \$	34,839 \$				
Opérateur / usine de filtration	31,272 \$	32,680 \$	33,824 \$	34,839 \$				
Préposée à la comptabilité	31,450 \$	32,866 \$	34,017 \$	35,038 \$				
Préposée au greffe	31,242 \$	32,648 \$	33,791 \$	34,805 \$				
Préposée au secrétariat	29,524 \$	30,853 \$	31,933 \$	32,891 \$				

Classification		2024-01-01 au 2024-12-31	2025-01-01 au 2025-12-31	2026-01-01 au 2026-12-31	2027-01-01 au 2027-12-31	2028-01-01 au 2028-12-31	2029-01-01 au 2029-12-31	2030-01-01 au 2030-12-31
		4,5 %	3,5 %	3 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %
Aide-animateur	Camp de jour	16,25 \$	16,819 \$	17,324 \$				
Animateur	Camp de jour	17,00 \$	17,595 \$	18,123 \$				
Accompagnateur	Camp de jour	18,00 \$	18,630 \$	19,189 \$				
Coordonnateur camp de jour	Camp de jour	20,50 \$	21,218 \$	21,855 \$				
Assistant sauveteur	Installation aquatique	19,00 \$	19,665 \$	20,255 \$				
Sauveteur aquatique	Installation aquatique	19,75 \$	20,442 \$	21,056 \$				
Coordonnateur aquatique	Installation aquatique	22,25 \$	23,029 \$	23,720 \$				

*Les salaires du tableau ci-haut sont majorés de 2% par année pour la personne salariée qui revient en poste pour une 2^e ou une 3^e année, et ce, à compter de l'année 2025.

Pour les années 2027 à 2030, les augmentations salariales sont en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) selon la formule suivante : au 1^{er} janvier de chacune des années de la convention collective, les salaires sont majorés selon l'IPC, indice de la province de Québec, basé sur la moyenne mensuelle de la période s'échelonnant du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année écoulée, comme établi par Statistique Canada.

ANNEXE « A-1 » SOMMAIRE DES PRIMES

PRIMES	Taux horaire 2023	2024-01-01 au 2024-12-31	2025-01-01 au 2025-12-31	2026-01-01 au 2026-12-31	2027-01-01 au 2027-12-31	2028-01-01 au 2028-12-31	2029-01-01 au 2029-12-31	2030-01-01 au 2030-12-31
		4,5 %	3,5 %	3 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %
Article 14.02 Prime / chef d'équipe	2,64 \$	2,76 \$	2,86 \$	2,95 \$				
Article 14.06 Prime/Coordonnateur	3,94 \$	4,12 \$	4,27 \$	4,40 \$				
Articles 16.04 et 16.05 c) Prime / repas	18,96 \$	19,82 \$	20,52 \$	21,14 \$				

PRIMES / GARDE	Taux horaire 2023	2024-01-01 au 2024-12-31	2025-01-01 au 2025-12-31	2026-01-01 au 2026-12-31	2027-01-01 au 2027-12-31	2028-01-01 au 2028-12-31	2029-01-01 au 2029-12-31	2030-01-01 au 2030-12-31
		4,5 %	3,5 %	3 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %	IPC min. 2,25 % max. 2,75 %
Article 14.01 b) Prime de garde – serv. travaux publics								
Lundi	33,63 \$	35,15 \$	36,38 \$	37,48 \$				
Mardi	33,63 \$	35,15 \$	36,38 \$	37,48 \$				
Mercredi	33,63 \$	35,15 \$	36,38 \$	37,48 \$				
Jeudi	33,63 \$	35,15 \$	36,38 \$	37,48 \$				
Vendredi	67,24 \$	70,27 \$	72,73 \$	74,92 \$				
Samedi	67,24 \$	70,27 \$	72,73 \$	74,92 \$				
Dimanche	67,24 \$	70,27 \$	72,73 \$	74,92 \$				
Montant suppl. Jour férié	22,42 \$	23,43 \$	24,25 \$	24,98 \$				
Article 14.05 b) Prime de garde – usine de filtration								
Lundi	33,63 \$	35,15 \$	36,38 \$	37,48 \$				
Mardi	33,63 \$	35,15 \$	36,38 \$	37,48 \$				
Mercredi	33,63 \$	35,15 \$	36,38 \$	37,48 \$				
Jeudi	33,63 \$	35,15 \$	36,38 \$	37,48 \$				
Vendredi	33,63 \$	35,15 \$	36,38 \$	37,48 \$				
Samedi	89,65 \$	93,69 \$	96,97 \$	99,88 \$				
Dimanche	112,04 \$	117,09 \$	121,19 \$	124,83 \$				
Montant suppl. férié	33,63 \$	35,15 \$	36,38 \$	37,48 \$				

ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM	ANCIENNETÉ	CLASSIFICATION
[REDACTED]	1998-01-13	Chef opérateur
[REDACTED]	2006-08-06	Opérateur (usine de filtration)
[REDACTED]	2007-12-18	Journalier opérateur
[REDACTED]	2009-06-08	Opérateur (usine de filtration)
[REDACTED]	2011-07-04	Préposée au greffe
[REDACTED]	2012-01-09	Journalier opérateur
[REDACTED]	2021-03-01	Journalier opérateur
[REDACTED]	2022-02-07	Journalier opérateur
[REDACTED]	2022-05-30	Préposée à la réception
[REDACTED]	2023-04-03	Journalier opérateur
[REDACTED]	2023-05-08	Journalier opérateur
[REDACTED]	2023-07-24	Préposée à la comptabilité
[REDACTED]	En période d'essai	

ANNEXE « C » FORMULAIRE DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE

Je, soussigné, _____, donne l'autorisation et demande par la présente à mon Employeur, la Ville de Berthierville, de retenir sur mon salaire à chaque période de paie un montant égal à la cotisation mensuelle courante et/ou à la cotisation spéciale, ainsi que le détermine périodiquement la section locale numéro 4676.

Les sommes ainsi retenues doivent être remises mensuellement au trésorier de la section locale qui tiendra l'administration au courant du montant total ainsi déduit de ma paie et versé au Syndicat.

J'autorise également les représentants de la Ville de Berthierville à transmettre, au Syndicat, les informations personnelles me concernant (adresse complète, adresse courriel et numéro de téléphone) ainsi que les informations prévues à la convention collective relatives à l'emploi occupé au sein de la ville, et ce, au moment de mon embauche ainsi que suivant toute modification à l'une ou l'autre de ces informations.

Berthierville, le _____

Signature de la personne salariée

Témoin



ANNEXE « D » COMITÉ SOUS-TRAITANCE

CONSIDÉRANT le désir des parties d'établir un dialogue relatif à la récupération si possible des travaux faits à l'externe;

CONSIDÉRANT la nécessité pour l'Employeur d'offrir à ses citoyens du service de qualité;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour former un comité mixte;
2. Ce comité est composé d'un maximum de deux (2) représentants désignés par l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat. Cependant, lors de la discussion d'un sujet particulier, chaque partie pourra, si elle le désire, s'adjoindre une personne additionnelle, à titre de personne-ressource sur le sujet;
3. Chaque partie convient de désigner ses représentants respectifs et d'en aviser l'autre partie par écrit dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente;
4. Le comité tiendra une première rencontre dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente entente, rencontre au cours de laquelle les membres du comité définiront les modalités de fonctionnement du comité;
5. Les représentants du Syndicat lorsqu'ils participent aux rencontres du comité seront libérés par l'Employeur sans perte de salaire régulier;
6. Le mandat du comité sera d'étudier des situations où l'Employeur utilise et/ou entend utiliser des sous-traitants pour des travaux qui sont actuellement exécutés totalement ou partiellement par les employés municipaux;
7. Le comité dispose d'un pouvoir de recommandation auprès des autorités de l'Employeur concernant les situations où les employés municipaux pourraient effectuer le travail à la place d'un sous-traitant;
8. Les critères qui seront utilisés pour étudier ces situations sont notamment :
 - a) L'utilisation efficiente du personnel régulier à l'emploi de l'Employeur;
 - b) L'expertise requise pour effectuer le travail;
 - c) La nécessité d'acquérir des équipements ou de l'outillage et l'importance des investissements pour le faire;
 - d) Les délais pour la réalisation des travaux.



ANNEXE « E » CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE CAMP DE JOUR ET INSTALLATIONS AQUATIQUES

Camps de jour :

L'horaire de travail est déterminé selon les besoins de l'Employeur et est communiqué au Syndicat avant l'entrée en fonction de la personne salariée.

La semaine normale des personnes salariées du camp de jour est entre trente-deux (32) et quarante (40) heures par semaine. L'Employeur prend en considération, pourvu que ce soit possible, les années d'expérience à la Ville dans la répartition des heures disponibles, et ce, s'il s'agit de l'expérience dans une même fonction.

Il s'agit d'un horaire variable entre 7 h 00 et 18 h 00 du lundi au vendredi.

Il est convenu que tout travail de préparation du camp de jour et toute formation offerte avant la fête nationale sont rémunérés à taux simple, peu importe l'horaire.

Installation aquatique :

La semaine normale des personnes salariées du complexe aquatique ne peut dépasser quarante (40) heures par semaine. L'Employeur prend en considération, pourvu que ce soit possible, les années d'expérience à la Ville dans la répartition des heures disponibles, et ce, s'il s'agit de l'expérience dans une même fonction.

L'horaire de travail est variable entre 8 h et 21 h du lundi au dimanche. Lors de conditions exceptionnelles, les heures peuvent être prolongées. Si les conditions climatiques ou autres conditions empêchent l'ouverture de l'installation, les personnes salariées prévues à l'horaire de cette journée sont rémunérées pour un minimum de quatre (4) heures.

Une période de dîner de trente (30) minutes, non rémunérée, est planifiée à l'horaire de travail. Si cela n'est pas possible, la personne salariée doit pouvoir manger pendant une période équivalente, rémunérée à un taux de 150 %.

Il est convenu que la planification et la formation offerte avant la fête nationale sont rémunérées à taux simple, peu importe l'horaire.

1. Le salaire des personnes salariées couvertes par la présente annexe figure à l'annexe « A ».
2. La personne salariée bénéficiera minimalement d'une augmentation de salaire correspondant au pourcentage d'augmentation accordé aux personnes salariées régulières;
3. Dans tous les cas, tout dépassement de quarante (40) heures par semaine ainsi que dix (10) heures par jour est rémunéré au taux du temps supplémentaire.
4. Pour tenir lieu de vacances et autres bénéfiques, l'Employeur accorde à la personne salariée l'indemnité de six pour cent (6 %) et de huit pour cent (8 %) après trois (3) ans;
5. Lorsque la personne salariée est au travail à l'occasion d'un jour férié prévu à la *Loi sur les normes du travail* ou à l'occasion de la Fête nationale, elle a droit de recevoir pour chacune de ces fêtes une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires;
6. Le critère d'embauche d'une personne salariée occupant la fonction d'aide-animateur, d'animateur, d'accompagnateur, de sauveteur et d'assistant sauveteur est le cumul des heures travaillées. La personne salariée ayant cumulé le plus d'heures travaillées et répondant aux exigences normales de la fonction est embauchée en premier et ainsi de suite par ordre décroissant;
7. Une liste de noms des personnes salariées à qui l'Employeur aura recours ainsi que leur cumul d'heures travaillées sera constitué. La mise à jour du cumul des heures s'effectuera à chacune des paies et la liste modifiée sera transmise au Syndicat une fois par année au moment de la réembauche.

